Commission des lésions professionnelles

rapport annuel de gestion 2001-2002

Québec

quelques chiffres

EFFECTIF AUTORISÉ	442
BUDGET ANNUEL	48,2 MILLIONS DE DOLLARS
DOSSIERS OUVERTS (CONTESTATIONS REÇUES)	22 826
DOSSIERS FERMÉS	21 809
• DÉCISIONS	8 819
• ACCORDS EN CONCILIATION	2 849
• DÉSISTEMENTS À LA SUITE D'UNE ACTIVITÉ DE CONCILIATION	6 790
• DÉSISTEMENTS NATURELS	3 195
• FERMETURES ADMINISTRATIVES	156

DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT

• TOUS LES RECOURS (AVANT ET APRÈS LE 1ER AVRIL 1998)	
• • SANS LES REMISES	7,3 MOIS
• • AVEC LES REMISES	11 MOIS
• RECOURS DEPUIS LE 1ER AVRIL 1998	
• • SANS LES REMISES	7 MOIS
• • AVEC LES REMISES	10,2 MOIS
REMISES ACCORDÉES	8 938

106-02054/

Commission des lésions professionnelles

rapport **annuel de gestion**

2001·2002

Note :
Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

ISBN : 2-550-39578-6
Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec, 2002
Bibliothèque nationale du Canada, 2002

Madame Louise Harel
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Présidente,

J'ai l'honneur de vous présenter, pour dépôt, le rapport annuel de gestion de la Commission des lésions professionnelles pour l'exercice financier 2001-2002.

Ce rapport constitue une reddition de comptes à l'égard des objectifs du plan stratégique. Il a été préparé en vertu de la *Loi sur l'administration publique* et selon les dispositions de l'article 381 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001).

Veuillez agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail
et ministre du Travail,

Jean Rochon

Québec, octobre 2002.

Monsieur Jean Rochon
Ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail
Ministre du Travail
200, chemin Ste-Foy, 6e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de la Commission des lésions professionnelles (CLP) pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2002.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par la CLP à l'égard des objectifs de son plan stratégique. Il contient aussi de nombreux renseignements d'intérêt public et présente les états financiers vérifiés.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président,

Jean-Pierre Arsenault

Québec, octobre 2002.

la table des matières

LA DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNÉES 9

LE MESSAGE DU PRÉSIDENT 10

LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES 12

La fonction, la mission, les valeurs 13
La fonction 13
La mission 13
Les valeurs 13
Le fondement juridique 14
Les assises juridiques de la CLP 14
La compétence et les domaines d'intervention 15
L'organisation administrative 16
La structure organisationnelle 16
L'organigramme 17
Les mandats 18
Les ressources 20

LES RÉSULTATS EN REGARD DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES 22

Les objectifs reliés au service à la clientèle 24
• Traiter l'ensemble des dossiers à l'intérieur d'un délai moyen inférieur à six mois en tenant compte des délais fixés par la loi. 24
• Poursuivre, avec la collaboration des parties, l'amélioration des procédures de mise au rôle et de gestion des remises. 28
• Accroître les interventions en conciliation plus tôt dans le processus tout en assurant la qualité de ces interventions. 31
• Consolider les acquis au plan de la qualité et de la cohérence décisionnelles et poursuivre les travaux sur les sujets ciblés à cet égard. 33
• Développer et mettre en place des outils adaptés aux besoins de notre clientèle et, plus particulièrement, aux besoins des travailleurs et des employeurs non représentés. 37
L'objectif relié aux ressources humaines 38
• Renforcer l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance à l'organisation. 38
L'objectif relié au fonctionnement du tribunal 39
• Accroître la coordination entre les directions de soutien et les directions régionales, ainsi que la cohérence administrative entre les régions. 39

LE SUIVI DES PLAINTES 40

L'APPLICATION DES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES 43

L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels 44
Les codes de déontologie 46
L'accès à l'égalité des membres des groupes cibles 47
Le développement de la main-d'oeuvre 47
La politique concernant l'usage du tabac 48
L'emploi et la qualité de la langue française dans l'administration 48

LES STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES 49

LES DÉCISIONS D'INTÉRÊT 61

Table de références 62
- Preuve et procédure 64
- Lésion professionnelle 71
- Indemnité de remplacement du revenu 74
- Indemnité pour préjudice corporel 76
- Plainte (article 32 LATMP) 77
- Financement 79
- Santé et sécurité du travail 82

LES ÉTATS FINANCIERS 84

Rapport de la direction 85
Rapport du vérificateur 87

LES ANNEXES 95

ANNEXE 1
Déclaration de services aux citoyens 96

ANNEXE 2
Liste des décrets adoptés en 2001-2002 qui découlent de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) 101

ANNEXE 3
Code de déontologie des assesseurs et des conciliateurs de la Commission des lésions professionnelles 102

ANNEXE 4
Coordonnées des bureaux de la CLP dans toutes les régions du Québec 105

la déclaration de **fiabilité** des **données**

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Celle-ci porte sur l'exactitude de l'information qui y est présentée et sur la fiabilité des contrôles effectués.

Ce rapport décrit fidèlement la mission, les valeurs, les mandats et les axes d'intervention de la Commission des lésions professionnelles. Il fait état des objectifs et des indicateurs retenus et il présente des données exactes et fiables quant aux résultats atteints.

Les membres du comité de direction ont également approuvé ce rapport de gestion. Tout cela me permet d'affirmer que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2002.

Le président,

Jean-Pierre Arsenault

Québec, octobre 2002.

le message du président

Depuis l'adoption de la *Loi sur l'administration publique*, au printemps 2000, l'ensemble de la fonction publique québécoise est engagée sur la voie de la modernisation afin d'améliorer la qualité des services aux citoyens. C'est ce même objectif qui anime la Commission des lésions professionnelles (CLP) depuis sa création, en avril 1998.

Dès lors, nous avons adopté une planification stratégique par résultats, ce qui s'est reflété dans la présentation de notre rapport annuel où nous avons toujours rendu compte de nos résultats par rapport à nos objectifs. Comparativement à nos rapports antérieurs, celui-ci comporte quelques ajouts qui permettront d'informer encore plus adéquatement notre clientèle, nos partenaires ainsi que toutes celles et ceux qui s'intéressent aux activités du tribunal.

Bien qu'elle ne soit pas assujettie à la *Loi sur l'administration publique*, la CLP a choisi de mettre en pratique plusieurs mesures qui y sont préconisées afin d'améliorer les services aux citoyens. C'est ainsi qu'en plus des ajustements qui touchent essentiellement la gestion et la reddition de comptes, nous avons jugé important de produire notre Déclaration de services aux citoyens, comme l'avaient déjà fait les ministères et organismes assujettis à la Loi. Nous croyons, en effet, que c'est un excellent moyen de faire connaître nos services et d'indiquer à nos clients à quoi ils peuvent s'attendre lorsqu'ils s'adressent au tribunal et ce qu'ils peuvent faire s'ils rencontrent des problèmes dans leurs démarches.

Maintenant largement diffusée, notre déclaration de services est reproduite à l'annexe 1. Sa production a interpellé toutes et tous nos employés, car nous voulions qu'elle soit le reflet de leur travail et de leur souci de bien servir notre clientèle. Aussi, nous avons pris le temps de les consulter, d'analyser leurs commentaires et d'apporter les ajustements nécessaires. Nous pouvons donc dire que nos engagements sont connus et partagés par l'ensemble de notre personnel qui a également apporté plusieurs idées intéressantes quant au suivi. Cela a d'ailleurs fortement inspiré notre plan de travail pour 2002-2003.

Tout au long de l'année, nous avons poursuivi les travaux visant, notamment, à réduire le délai de traitement des dossiers, à améliorer la qualité et la cohérence de nos décisions et à maintenir un service de conciliation de qualité. Nous enregistrons des progrès à plusieurs égards. Ainsi, nous fermons maintenant presque autant de dossiers que nous en ouvrons et plusieurs régions ont réussi à rendre les décisions en moins de six mois. En outre, le nombre de dossiers réglés par la conciliation ne cesse d'augmenter, ce qui démontre que cette alternative à l'audience est maintenant très bien implantée. Enfin, nous avons dépassé notre objectif en ce qui touche la diminution du nombre de remises d'audience, le pourcentage étant passé de 31 % en 2000-2001 à 28 % en 2001-2002, et même moins pour certaines régions.

Un événement d'envergure a marqué la fin de l'année 2001-2002. Il s'agit du déménagement de nos bureaux de Montréal qui s'est très bien déroulé grâce à l'excellente planification et à un

travail remarquable de notre équipe de la Direction des ressources matérielles et des systèmes. En plus d'occasionner le transfert du centre informatique, ce qui représente déjà un défi de taille, ce déménagement a nécessité, entre autres, l'installation de près de 200 nouveaux mobiliers et l'aménagement de 12 salles d'audience.

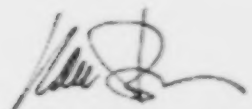
Il est intéressant de souligner que malgré l'importance de l'opération, ce déménagement a généré une économie de 750 000 $ pour l'année 2002-2003, ce qui représente une économie globale de 7 500 000 $ sur dix ans. Grâce à cela, nous avons pu apporter des améliorations technologiques importantes dont bénéficient déjà notre clientèle et notre personnel. Il en est ainsi du renouvellement de notre système d'enregistrement numérique des audiences, ce qui était souhaité depuis longtemps par nos commissaires et nos clients.

Comme bien des réalisations, ces résultats sont le fruit du travail constant de toute une équipe. Aussi, je tiens à remercier l'ensemble du personnel ainsi que tous les membres issus des associations d'employeurs et syndicales qui siègent au tribunal. J'aimerais également remercier les représentants de notre clientèle, car leur collaboration a également contribué à la réduction des délais et des remises d'audience.

Si nous avons ainsi réussi à améliorer plusieurs aspects de nos activités, nous devons toutefois poursuivre nos efforts puisque nous n'avons pas encore pleinement atteint certains de nos objectifs, notamment en ce qui touche le délai de traitement des dossiers prioritaires. Pour y arriver, nous devrons être imaginatifs et explorer de nouvelles voies en comptant toujours, bien sûr, sur la collaboration de nos clients et de leurs représentants.

Au cours des prochaines années, nous visons également à développer des services adaptés à notre clientèle et nous nous préoccupons particulièrement des personnes non représentées pour qui les recours devant la CLP peuvent parfois s'avérer complexes. Nous verrons de quelle façon nous pouvons faciliter leurs démarches et répondre à leurs attentes.

Plusieurs de ces travaux réalisés ou en cours rejoignent les recommandations du Vérificateur général du Québec dans le rapport qu'il a déposé à l'Assemblée nationale, en décembre 2001. À ce sujet, nous avons élaboré un plan d'action qui nous permettra, le moment venu, de rendre compte du suivi et de l'application de ces recommandations.



Jean-Pierre Arsenault

la commission des **lésions** professionnelles

la fonction
la **mission,** les **valeurs**

La fonction

Le législateur a confié à la Commission des lésions professionnelles (CLP) la fonction d'entendre et de disposer des contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) à la suite d'une révision administrative.

La mission

Notre mission tient compte des objectifs et de l'esprit de la loi qui a créé la CLP.
Elle consiste à :

- Offrir à notre clientèle, les travailleurs et les employeurs, la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible; et aussi, à

- Entendre nos clients, concilier leurs intérêts et, le cas échéant, décider de leurs recours avec diligence, dans le respect des droits fondamentaux.

Les valeurs

Pour actualiser sa mission, la CLP privilégie trois valeurs.

La première, et également la plus importante, c'est la **primauté des clients**. Ils sont au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions. De l'accueil jusqu'à la décision finale, l'objectif de l'ensemble du personnel sera toujours de leur donner les meilleurs services.

La deuxième valeur, c'est le **respect** des clients, de leurs représentants et du personnel, mais également à l'égard de la CLP. Le respect mutuel fera en sorte que la CLP puisse atteindre ses objectifs et cela, dans le plus grand intérêt de la clientèle.

Et enfin, la troisième valeur, c'est la **responsabilité partagée** puisque le comité de direction privilégie le travail d'équipe et l'imputabilité. Toutefois, pour atteindre ses objectifs, l'organisation compte également sur la collaboration de sa clientèle et de tous ses partenaires.

le fondement juridique

Les assises juridiques de la CLP

Les responsabilités de la Commission des lésions professionnelles (CLP) découlent de trois lois :

- ***La Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives (LICLP)***

Cette loi a créé la CLP le 1er avril 1998, en remplacement de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, et elle a aboli les Bureaux de révision. Elle a, de plus, introduit une forme de paritarisme au sein du tribunal administratif qu'est la CLP. C'est ainsi que dans la Division de la prévention et de l'indemnisation des lésions professionnelles, un membre issu des associations syndicales et un membre issu des associations d'employeurs siègent auprès d'un commissaire et le conseillent. Ils peuvent poser des questions lors de l'audition et exprimer leur avis au commissaire qui, toutefois, rend seul la décision.

- ***La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)***

Adoptée en 1979, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) a créé la CSST. Axée sur la prévention, cette loi prévoit diverses mesures qui visent à assurer la santé et la sécurité au travail, notamment le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Elle énonce les obligations de l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs.

- ***La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)***

Cette loi, entrée en vigueur le 19 août 1985, avait créé la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Elle a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires. Elle confère en outre, dans une certaine mesure, le droit au retour au travail du travailleur qui en est victime.

Il y a lieu de noter qu'en vertu de l'article 429.21 LATMP, la Commission des lésions professionnelles a édicté des *Règles de preuve, de procédure et de pratique*. Ces règles s'appliquent aux recours sur lesquels la Commission des lésions professionnelles doit statuer. Elles visent le traitement simple, souple et rapide des demandes soumises, notamment par la collaboration des parties et des représentants et par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et des communications, dans le respect des règles de justice naturelle et de l'égalité des parties. On trouvera la liste des décrets qui découlent de la LATMP en annexe 2.

La compétence et les domaines d'intervention

La CLP a compétence exclusive pour décider des recours formés à l'encontre des décisions rendues par la CSST. Elle reçoit les contestations des travailleurs et des employeurs insatisfaits d'une décision rendue par la CSST et elle tente de régler leur désaccord par la voie de la conciliation. Si ce n'est pas possible, elle les convoque à une audience avant de rendre une décision.

La Commission des lésions professionnelles comporte deux divisions :

- la Division du financement, où le commissaire siège seul;
- la Division de la prévention et de l'indemnisation des lésions professionnelles, où deux membres, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales, siègent auprès du commissaire et ont pour fonction de le conseiller.

Dans les deux divisions, le commissaire peut aussi être assisté par un assesseur, c'est-à-dire un expert-conseil – médecin, ingénieur, actuaire ou autre – qui a pour fonction de le conseiller sur toute question de nature médicale, professionnelle ou technique.

La Commission des lésions professionnelles a compétence pour entendre les contestations des travailleurs et des employeurs dans les domaines reliés à la santé et à la sécurité du travail, notamment :

- l'existence d'une lésion professionnelle,
- l'évaluation médicale,
- le droit aux indemnités,
- l'assistance médicale,
- la réadaptation,
- le financement,
- le droit au retour au travail,
- le droit de refus,
- le droit au retrait préventif,
- la prévention,
- l'inspection dans les établissements,
- les mesures disciplinaires ou autres sanctions dont un travailleur peut faire l'objet à la suite de l'exercice d'un droit prévu par la LATMP ou la LSST.

Par ailleurs, comme prévu à l'article 381 de la LATMP, la CLP peut faire des recommandations sur les lois, les règlements, les politiques, les programmes et les pratiques administratives qui relèvent de sa compétence.

l'organisation **administrative**

La structure organisationnelle

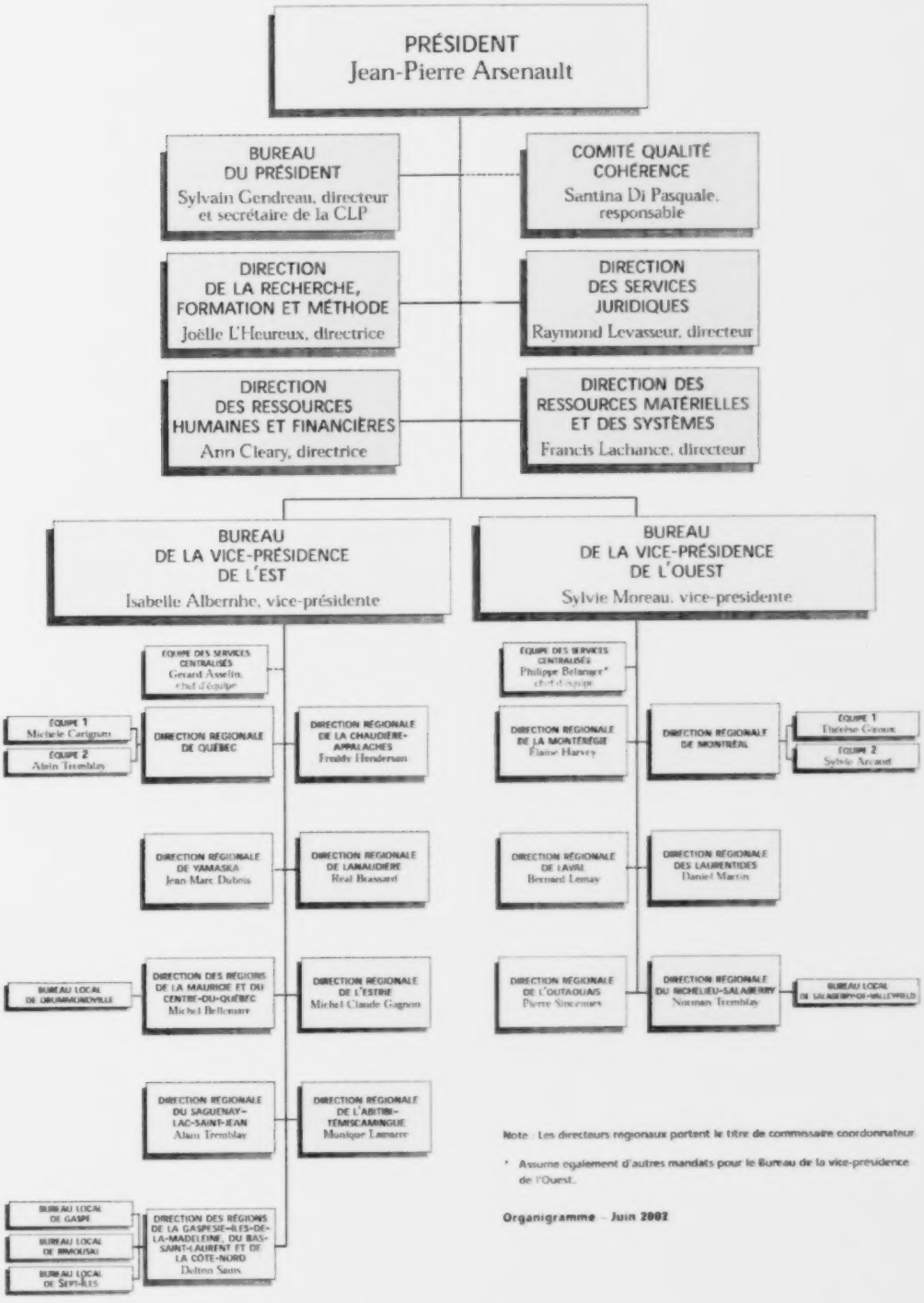
La structure organisationnelle de la CLP est axée sur les opérations et le service à la clientèle. Ainsi :

- les deux vice-présidences ont la responsabilité du traitement des dossiers, du début à la fin du processus;
- les opérations sont décentralisées dans 15 directions régionales et 5 bureaux locaux, ce qui favorise l'accessibilité pour la clientèle;
- ces opérations sont assumées par des équipes multidisciplinaires composées de commissaires, d'assesseurs, de conciliateurs et d'employés de soutien technique et administratif;
- le Bureau du président et quatre directions sont en soutien à toutes les activités du tribunal. Il s'agit de :
  - la Direction des services juridiques,
  - la Direction de la recherche, formation et méthode,
  - la Direction des ressources humaines et financières,
  - la Direction des ressources matérielles et des systèmes.

Finalement, la mise en place d'un comité qualité cohérence permanent démontre l'importance que la direction accorde à la qualité et à la cohérence des décisions du tribunal.

L'organigramme de la CLP est reproduit à la page suivante.

L'organigramme



Note : Les directeurs régionaux portent le titre de commissaire coordonnateur.

* Assume également d'autres mandats pour le Bureau de la vice-présidence de l'Ouest.

Organigramme – Juin 2002

Les mandats

En plus de concourir à la mission de la CLP, les directions de la CLP sont en soutien aux vice-présidences aux opérations.

Mandats communs

Les directions de soutien et les vice-présidences ont des mandats communs qui consistent à :

- déterminer et mettre en œuvre les orientations et les objectifs de la CLP;
- élaborer des politiques propres à leur sphère d'activité et supporter leur implantation;
- contribuer à la réalisation du plan annuel devant être déposé au ministre du Travail, conformément à l'article 427 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Mandats spécifiques

Les vice-présidences de l'Est et de l'Ouest

Assumer la responsabilité du fonctionnement opérationnel de la CLP, la gestion des directions régionales et des bureaux locaux ainsi que le fonctionnement en équipe intégrée.

Le bureau du président

Conseiller le président, élaborer, coordonner et assurer le suivi de la planification stratégique et opérationnelle, assurer les liens avec les membres issus des associations et coordonner l'ensemble des activités de communication. Assumer la responsabilité de la gestion documentaire et du Secrétariat de la CLP.

La Direction de la recherche, formation et méthode

Conseiller et supporter sa clientèle – les commissaires, les assesseurs et les conciliateurs – en ce qui concerne le développement des compétences – connaissances, habiletés et attitudes – liées à la mission de la CLP ainsi que l'atteinte d'un niveau élevé de qualité et de cohérence. Assurer également l'accessibilité à la jurisprudence de la CLP et suggérer à la direction des orientations en matière de conciliation.

La Direction des services juridiques

Conseiller la direction sur toute matière d'intérêt juridique et représenter la CLP devant les tribunaux supérieurs. Assumer la responsabilité de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

La Direction des ressources humaines et financières

Conseiller et supporter les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines et financières et offrir différents services spécialisés aux employés.

La Direction des ressources matérielles et des systèmes

Planifier, organiser et rendre disponibles les ressources matérielles et informationnelles aux clientèles interne et externe.

Le schéma des mandats de chacune de ces unités se trouve à la page suivante.

MANDATS COMMUNS ET SPÉCIFIQUES

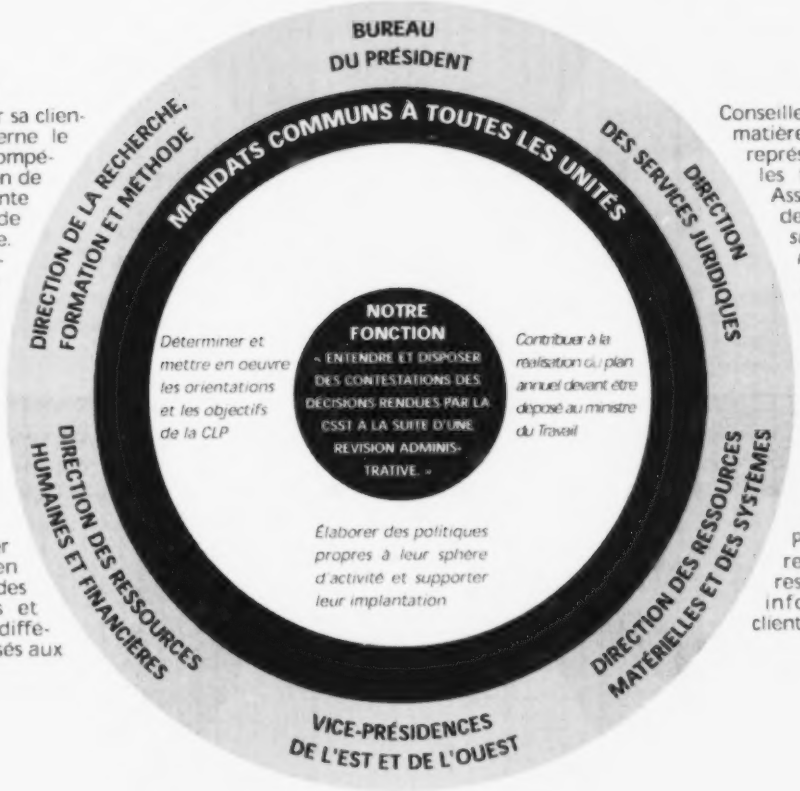
NOTRE MISSION

« Offrir à notre clientèle, les travailleurs et les employeurs, la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible. La CLP verra à entendre ses clients, à concilier leurs intérêts et, le cas échéant, à décider de leurs recours avec diligence, dans le respect des droits fondamentaux.

Tous ces mandats s'appuient sur NOS VALEURS :
La primauté du client, le respect et la responsabilité partagée.

MANDAT

Conseiller le président, élaborer, coordonner et assurer le suivi de la planification stratégique et opérationnelle, assurer les liens avec les membres issus des associations et coordonner l'ensemble des activités de communication. Assumer la responsabilité de la gestion documentaire et du Secrétariat de la CLP.



MANDAT

Conseiller et supporter sa clientèle en ce qui concerne le développement des compétences liées à la mission de la CLP ainsi que l'atteinte d'un niveau élevé de qualité et de cohérence. Assurer également l'accessibilité à la jurisprudence de la CLP et suggérer à la direction des orientations en matière de conciliation.

MANDAT

Conseiller la direction sur toute matière d'intérêt juridique et représenter la CLP devant les tribunaux supérieurs. Assumer la responsabilité de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.*

MANDAT

Conseiller et supporter les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines et financières et offrir différents services spécialisés aux employés.

MANDAT

Planifier, organiser et rendre disponibles les ressources matérielles et informationnelles aux clientèles interne et externe.

MANDAT

Assumer la responsabilité du fonctionnement opérationnel de la CLP, la gestion des directions régionales et des bureaux locaux ainsi que le fonctionnement en équipe intégrée.

MANDATS COMMUNS ET SPÉCIFIQUES

NOTRE MISSION

« Offrir à notre clientèle, les travailleurs et les employeurs, la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible. La CLP verra à entendre ses clients, à concilier leurs intérêts et, le cas échéant, à décider de leurs recours avec diligence, dans le respect des droits fondamentaux.

Tous ces mandats s'appuient sur NOS VALEURS :
La primauté du client, le respect et la responsabilité partagée.

MANDAT

Conseiller le président, élaborer, coordonner et assurer le suivi de la planification stratégique et opérationnelle, assurer les liens avec les membres issus des associations et coordonner l'ensemble des activités de communication. Assumer la responsabilité de la gestion documentaire et du Secrétariat de la CLP.

BUREAU DU PRÉSIDENT

MANDAT

Conseiller et supporter sa clientèle en ce qui concerne le développement des compétences liées à la mission de la CLP ainsi que l'atteinte d'un niveau élevé de qualité et de cohérence. Assurer également l'accessibilité à la jurisprudence de la CLP et suggérer à la direction des orientations en matière de conciliation.

DIRECTION DE LA RECHERCHE, FORMATION ET METHODE

MANDAT

Conseiller la direction sur toute matière d'intérêt juridique et représenter la CLP devant les tribunaux supérieurs. Assumer la responsabilité de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

MANDATS COMMUNS À TOUTES LES UNITÉS

NOTRE FONCTION
« ENTENDRE ET DISPOSER DES CONTESTATIONS DES DÉCISIONS RENDUES PAR LA CSST À LA SUITE D'UNE RÉVISION ADMINISTRATIVE. »

Déterminer et mettre en œuvre les orientations et les objectifs de la CLP.

Contribuer à la réalisation du plan stratégique devant être déposé au ministre du Travail.

Élaborer des politiques propres à leur sphère d'activité et supporter leur implantation.

MANDAT

Conseiller et supporter les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines et financières et offrir différents services spécialisés aux employés.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

MANDAT

Planifier, organiser et rendre disponibles les ressources matérielles et informationnelles aux clientèles interne et externe.

DIRECTION DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET DES SYSTÈMES

VICE-PRÉSIDENCES DE L'EST ET DE L'OUEST

MANDAT

Assumer la responsabilité du fonctionnement opérationnel de la CLP, la gestion des directions régionales et des bureaux locaux ainsi que le fonctionnement en équipe intégrée.

Les ressources

LES RESSOURCES HUMAINES

L'effectif de la CLP est passé de 464 équivalents temps complet réguliers (ETC) en 1998-1999 à 442 ETC en 2001-2002.

Cet effectif est réparti comme suit :

Membres* et dirigeants de l'organisme	116
Personnel d'encadrement	7
Professionnels	113
Personnel de bureau	206
TOTAL	**442**

* Il s'agit des commissaires de la CLP.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES

La CLP est un organisme extrabudgétaire et son fonds de fonctionnement est constitué des sommes versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) – à partir des cotisations annuelles versées par les employeurs – au montant et selon les modalités que détermine le gouvernement. Le budget ainsi alloué est passé de 46,2 millions de dollars en 2000-2001 à 48,2 millions de dollars en 2001-2002.

Les états financiers détaillés se trouvent en page 86 de ce rapport. Voici, globalement, la répartition des dépenses au cours des exercices financiers 2000-2001 et 2001-2002.

	2000-2001 $	2001-2002 $
Masse salariale	28 667 404	29 372 004
Autres frais de fonctionnement (excluant les amortissements des immobilisations et pertes sur disposition d'immobilisations)	5 457 016	5 747 491
Loyers et entretien	5 815 086	5 588 638
Honoraires et frais de déplacement des membres issus des associations d'employeurs et syndicales	5 532 989	5 417 583
Total	**45 472 495**	**46 125 716**

LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

La Commission mise de plus en plus sur l'utilisation des technologies de l'information pour appuyer son plan stratégique et opérationnel. C'est ainsi qu'au cours du dernier exercice, elle a fourni des efforts importants pour moderniser son infrastructure technologique, améliorer ses liens de télécommunication, rendre ses systèmes plus performants et développer de nouvelles bases de connaissances. Parallèlement, les technologies de l'information ont soutenu les vice-présidences opérationnelles dans le traitement des rôles d'audience et de la correspondance automatisée, tout en fournissant des outils pour favoriser la conciliation en amont.

En ce qui concerne l'autoroute de l'information, la Commission a améliore ses services aux citoyens en poursuivant le développement de ses services en ligne, dont l'accès à son plumitif (suivi des dossiers de contestation). En outre, la technologie de l'enregistrement numérique des audiences a été implantée dans les salles d'audience de Montréal et de Québec; elle sera déployée progressivement dans tous les bureaux régionaux de la Commission. La téléphonie IP, technologie d'avant-garde, a également été l'objet d'un projet pilote concluant. Finalement, dans le domaine de la sécurité de l'information numérique, la Commission a adopté une *Politique de sécurité de l'information électronique et des actifs informationnels* qui sera mise en place graduellement au cours des trois prochaines années.

En 2001-2002, les dépenses directes en technologie de l'information (incluant la rémunération du personnel à l'interne) se sont élevées à plus de deux millions de dollars répartis comme suit :

Rémunération du personnel régulier et occasionnel	931 000 $
Acquisition de biens (matériel et logiciels)	542 000 $
Acquisition de services (dont 34 000 en consultation auprès de firmes externes)	849 000 $
TOTAL	**2 322 000 $**

les résultats en regard des objectifs stratégiques

Pour établir les objectifs 2001-2002, les gestionnaires de la CLP ont tenu compte des résultats et des principales réalisations de l'année précédente, ainsi que des commentaires et suggestions du personnel et de notre clientèle.

Comme en 2000-2001, les objectifs ont été regroupés sous trois axes d'intervention, de façon à distinguer les préoccupations reliées :

- *au service à la clientèle;*
- *aux ressources humaines;*
- *au fonctionnement du tribunal.*

Tous ces objectifs sont interdépendants et d'égale importance.

Les objectifs reliés au service à la clientèle

À la CLP, le service à la clientèle s'évalue principalement en fonction de la capacité du tribunal :

- à traiter les contestations des travailleurs et des employeurs à l'intérieur des meilleurs délais;
- à offrir un service de conciliation qui répond aux besoins de la clientèle tout en respectant les droits des parties et les exigences de la loi;
- et enfin, à rendre des décisions de qualité.

Les cinq objectifs suivants ont été retenus en 2001-2002 afin de tenir compte de ces attentes de notre clientèle.

- Traiter l'ensemble des dossiers à l'intérieur d'un délai moyen inférieur à six mois en tenant compte des délais fixés par la loi.
- Poursuivre, avec la collaboration des parties, l'amélioration des procédures de mise au rôle et de gestion des remises.
- Accroître les interventions en conciliation plus tôt dans le processus tout en assurant la qualité de ces interventions.
- Consolider les acquis au plan de la qualité et de la cohérence décisionnelles et poursuivre les travaux sur les sujets ciblés à cet égard.
- Développer et mettre en place des outils adaptés aux besoins de notre clientèle et, plus particulièrement, aux besoins des travailleurs et des employeurs non représentés.

L'objectif relié aux ressources humaines

Le personnel de la CLP compte 442 personnes qui sont réparties dans 20 bureaux à travers le Québec. Dans ce contexte, il est important de combler l'éloignement et d'assurer une synergie entre le personnel de toutes les régions. C'est ce que vise l'objectif 2001-2002 au plan des ressources humaines.

- Renforcer l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance à l'organisation.

L'objectif relié au fonctionnement du tribunal

En ce qui a trait au fonctionnement du tribunal, l'objectif 2001-2002 a été libellé en ciblant des éléments qui avaient fait l'objet de commentaires particuliers de la part du personnel et des représentants de notre clientèle.

- Accroître la coordination entre les directions de soutien et les directions régionales, ainsi que la cohérence administrative entre les régions.

les objectifs reliés au **service** à la **clientèle**

objectif

TRAITER L'ENSEMBLE DES DOSSIERS À L'INTÉRIEUR D'UN DÉLAI MOYEN (DÉCISIONS SUR LE FOND) INFÉRIEUR À SIX MOIS EN TENANT COMPTE DES DÉLAIS FIXÉS PAR LA LOI.

indicateurs

1. **DÉLAI ENTRE LA RÉCEPTION DE LA CONTESTATION ET LA DÉCISION SUR LE FOND.**
2. **NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS.**

indicateur 1 :

DÉLAI ENTRE LA RÉCEPTION DE LA CONTESTATION ET LA DÉCISION SUR LE FOND

Le tableau 1 illustre l'évolution du délai de traitement de **l'ensemble des dossiers** depuis 1997-1998, année qui a précédé la création de la CLP. Malgré une réduction sensible du délai, la CLP n'a pas encore réussi à atteindre l'objectif de 6 mois. En 2001-2002, le délai moyen pour l'ensemble de la province était de 7,3 mois sans compter le délai supplémentaire attribuable aux remises demandées par les parties, et de 11 mois avec les remises. Toutefois, comme nous pouvons le constater au tableau 2, plusieurs régions ont atteint l'objectif de 6 mois ou en sont très proches. Le délai de traitement devrait bientôt se stabiliser d'une région à l'autre puisque la CLP peut maintenant compter sur une équipe complète dans tous ses bureaux.

Tableau 1

TOUS LES DOSSIERS

DÉLAI MOYEN - RÉCEPTION/DÉCISION

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
SANS REMISES	13,1 mois	10,4 mois	7,5 mois	7,1 mois	7,3 mois
AVEC REMISES	15,9 mois	13,4 mois	10,6 mois	10,6 mois	11 mois

Tableau 2

DÉLAI PAR RÉGION

RÉGIONS	SANS REMISES	AVEC REMISES
	MOIS	MOIS
Abitibi-Témiscamingue	10,1	16,4
Chaudière-Appalaches	5,8	9,0
Estrie	5,7	8,1
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	9,2	13,4
Lanaudière	9,2	13,2
Mauricie et Centre-du-Québec	7,3	10,2
Québec	7,4	10,3
Saguenay–Lac-St-Jean	7,8	12,3
Yamaska	8,3	12,6
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**7,8**	**11,5**
Laurentides	6,8	10,8
Laval	5,2	8,4
Montérégie	5,9	9,9
Montréal	7,4	11,2
Outaouais	7,9	12,0
Richelieu-Salaberry	6,3	9,6
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**6,8**	**10,6**
GRAND TOTAL	**7,3**	**11,0**

Pour ce qui est des **recours soumis depuis la création de la CLP**, ce qui exclut les dossiers de mesures transitoires, le délai est légèrement inférieur et les efforts seront maintenus afin de rejoindre le délai prévu par la loi, particulièrement en ce qui touche les dossiers prioritaires. Le tableau 3 présente le délai selon le type de dossier.

Tableau 3

DOSSIERS CLP

DÉLAI MOYEN - RÉCEPTION/DÉCISION

(ces données excluent les dossiers de mesures transitoires)

PRIORITÉ	DÉLAI PRÉVU PAR LA LOI	DÉLAI MOYEN	
		SANS REMISES	AVEC REMISES
DIVISION RÉPARATION ET INDEMNISATION			
• URGENT	aucun	4,5 mois	7,7 mois
• PRIORITAIRE	3 mois	6,8 mois	10,7 mois
• RÉGULIER	9 mois	7,3 mois	10,4 mois
DIVISION DU FINANCEMENT	9 mois	7,7 mois	9 mois
TOUS LES DOSSIERS CLP		7 MOIS	10,2 MOIS

MOTIFS URGENTS	MOTIFS PRIORITAIRES
• réduction ou suspension d'une indemnité	• existence d'une lésion professionnelle (autre que récidive, rechute, aggravation)
• affectation à d'autres tâches	• statut du travailleur
• fermeture du lieu de travail	• date de consolidation
• droit de refus	• existence - évaluation des limitations fonctionnelles
• mesures disciplinaires	
• décision d'un inspecteur de la CSST	

indicateur 2 :

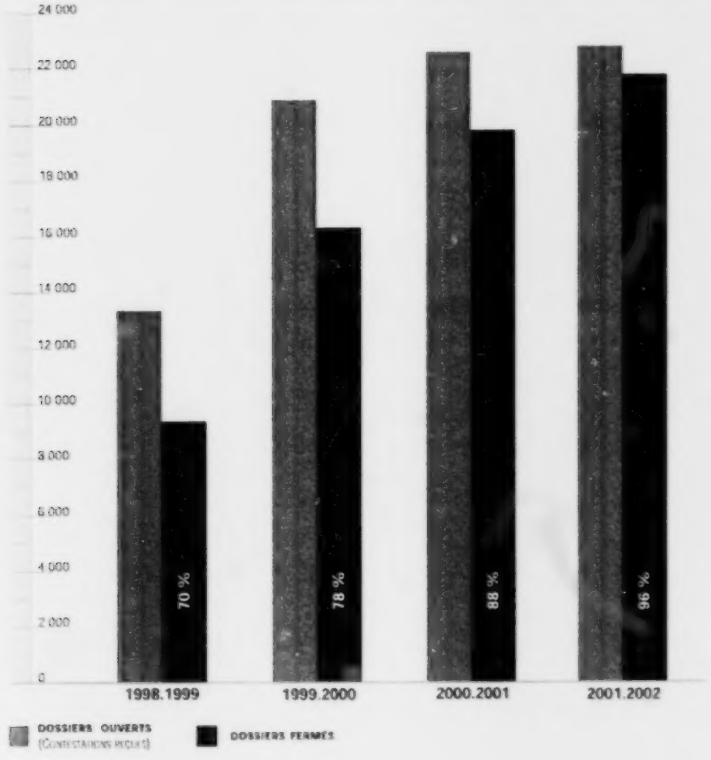
NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS

Bien qu'elle n'ait pas encore atteint les délais souhaités, la CLP a accru considérablement le rythme de traitement des dossiers, comme nous pouvons le constater dans le tableau 4. En 2001-2002, le tribunal a ainsi fermé la presque totalité des dossiers ouverts en cours d'année.

Tableau 4

DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS

	1998·1999	1999·2000	2000·2001	2001·2002
DOSSIERS OUVERTS (CONTESTATIONS REÇUES)	13 274	20 922	22 535	22 826
DOSSIERS FERMÉS	9 276 70 %	16 268 78 %	19 842 88 %	21 809 96 %



indicateur 2 :

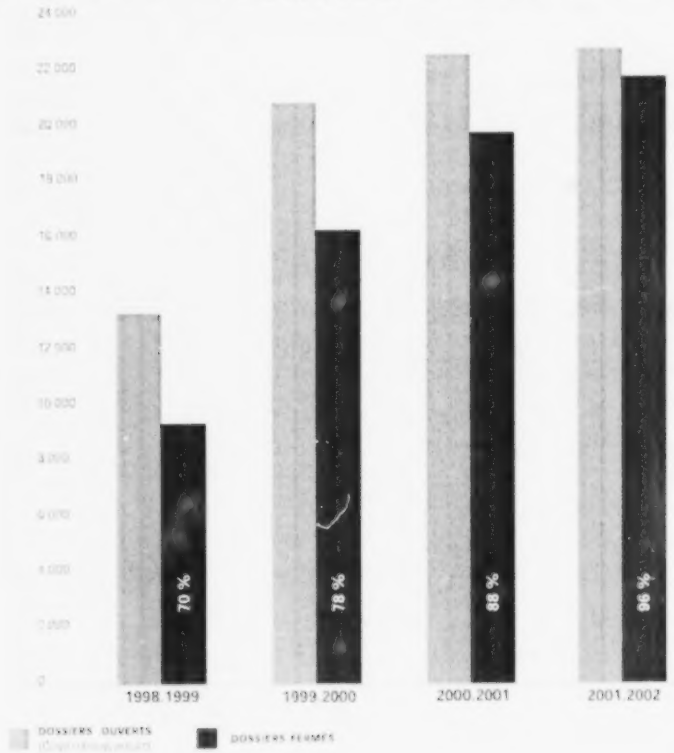
NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS

Bien qu'elle n'ait pas encore atteint les délais souhaités, la CLP a accru considérablement le rythme de traitement des dossiers, comme nous pouvons le constater dans le tableau 4. En 2001-2002, le tribunal a ainsi fermé la presque totalité des dossiers ouverts en cours d'année.

Tableau 4

DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
DOSSIERS OUVERTS (Contestations reçues)	13 274	20 922	22 535	22 826
DOSSIERS FERMÉS	9 276 **70 %**	16 268 **78 %**	19 842 **88 %**	21 809 **96 %**



objectif

POURSUIVRE, AVEC LA COLLABORATION DES PARTIES, L'AMÉLIORATION DES PROCÉDURES DE MISE AU RÔLE ET DE GESTION DES REMISES.

indicateur

UN POURCENTAGE DE 30 % DE REMISES D'AUDIENCE.

Depuis sa création, la CLP accorde une attention particulière aux activités entourant la mise au rôle et les remises d'audience qui ont un impact important sur la durée de traitement des recours. Dans la foulée des mesures qui ont été mises en place au cours des dernières années, le tribunal a ainsi implanté, en 2001-2002, des outils qui facilitent la gestion du rôle puisqu'ils contiennent plusieurs indicateurs de la durée des audiences et des possibilités de remises (nombre de témoins, langue d'audience, etc.).

La CLP continue, par ailleurs, d'appliquer sa politique de gestion des remises qui fait appel à la collaboration des clients et de leurs représentants. Cette collaboration s'avère essentielle non seulement pour assurer le fonctionnement optimal du tribunal, mais également pour atteindre l'objectif en ce qui a trait à la réduction des délais. En outre, comme la préparation tardive des représentants contribue aux demandes de remise, la CLP a mené diverses activités de sensibilisation auprès de ces derniers afin de les inciter à préparer leur dossier dès le dépôt de la contestation, et non lorsqu'ils reçoivent la convocation pour l'audience ou dans les journées qui précèdent cette audience.

Tout cela a permis à la CLP de dépasser son objectif. En effet, pour l'ensemble de la province, le pourcentage de remises d'audience a atteint 28 % en 2001-2002. Comme l'indique le tableau 5a, l'objectif a également été atteint par la plupart des régions, certaines ayant même atteint moins de 25 % de remises.

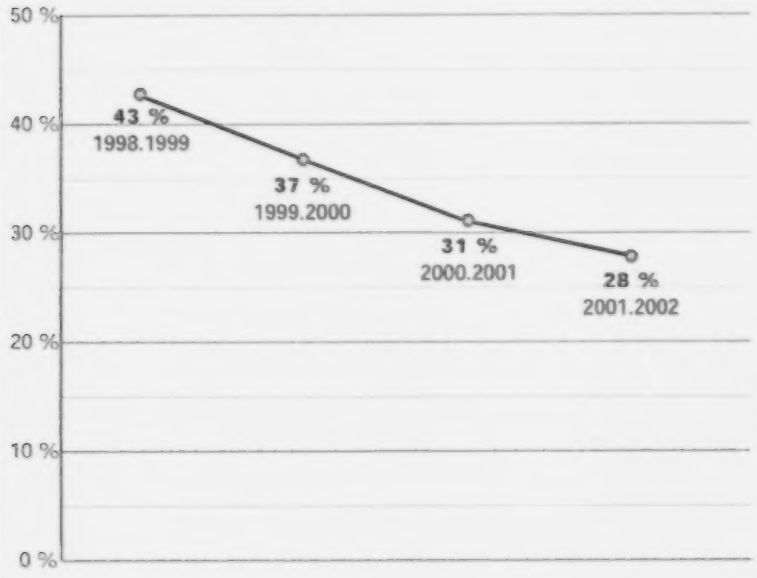
Tableau 5a

REMISES D'AUDIENCE

BUREAU CLP	REMISES D'AUDIENCE
Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue	21 %
Direction régionale de la Chaudière-Appalaches	32 %
Direction régionale de l'Estrie	28 %
Direction des régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord	31 %
Bureau local de Gaspé	28 %
Bureau local de Rimouski	26 %
Bureau local de Sept-Îles	22 %
Direction régionale de Lanaudière	25 %
Direction des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec	31 %
Bureau local de Drummondville	27 %
Direction régionale de Québec	
Québec 1	25 %
Québec 2	30 %
Direction régionale du Saguenay–Lac-Saint-Jean	25 %
Direction régionale de Yamaska	23 %
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**27 %**
Direction régionale des Laurentides	32 %
Direction régionale de Laval	29 %
Direction régionale de la Montérégie	34 %
Direction régionale de Montréal	
Montréal 1	26 %
Montréal 2	32 %
Direction régionale de l'Outaouais	31 %
Direction régionale du Richelieu-Salaberry	25 %
Bureau local de Salaberry-de-Valleyfield	29 %
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**30 %**
GRAND TOTAL	**28 %**

Tableau 5b

ÉVOLUTION DES REMISES D'AUDIENCE DEPUIS 1998·1999



objectif

ACCROÎTRE LES INTERVENTIONS EN CONCILIATION PLUS TÔT DANS LE PROCESSUS TOUT EN ASSURANT LA QUALITÉ DE CES INTERVENTIONS.

indicateurs

1. **NOMBRE DE DOSSIERS FERMÉS PAR LA CONCILIATION.**
2. **RÉDUCTION DU NOMBRE DE JOURS ENTRE LA RÉCEPTION DE LA CONTESTATION ET LE DÉBUT DE LA CONCILIATION, ET AUGMENTATION DU NOMBRE DE JOURS ENTRE LE DÉBUT DE LA CONCILIATION ET LA DATE PLANIFIÉE POUR L'AUDIENCE.**
3. **ACTIVITÉS RÉALISÉES.**

indicateur 1 :

NOMBRE DE DOSSIERS FERMÉS PAR LA CONCILIATION

En 2001-2002, 44 % des 21 809 dossiers fermés sont reliés à la conciliation :

- dans 13 % des cas, les parties sont parvenues à un accord en vertu de l'article 429.46 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP);
- dans 31 % des dossiers, le requérant s'est désisté à la suite d'une activité de conciliation.

Comme nous pouvons le constater par le tableau 6, cette alternative à l'audience est maintenant très bien implantée et le nombre total de dossiers réglés par la conciliation ne cesse d'augmenter, malgré une légère baisse du pourcentage de 2001-2002 qui s'explique par l'augmentation du nombre de dossiers fermés à la suite de décisions par les commissaires.

Tableau 6

DOSSIERS FERMÉS PAR LA CONCILIATION

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
DOSSIERS FERMÉS PAR LA CONCILIATION	3 547 38 %	7 971 49 %	9 280 47 %	9 639 44 %

indicateur 2 :

RÉDUCTION DU NOMBRE DE JOURS ENTRE LA RÉCEPTION DE LA CONTESTATION ET LE DÉBUT DE LA CONCILIATION, ET AUGMENTATION DU NOMBRE DE JOURS ENTRE LE DÉBUT DE LA CONCILIATION ET LA DATE PLANIFIÉE POUR L'AUDIENCE

Depuis la mise en place de la CLP, la conciliation est disponible à toutes les étapes de traitement du dossier. Cependant, comme nous l'avions souligné dans les rapports annuels précédents, nous constatons un achalandage marqué à l'approche de l'audience, et même la journée de l'audience, ce qui occasionne des inconvénients majeurs, autant pour la clientèle que pour le tribunal.

Plusieurs travaux ont été amorcés en 2000-2001 et poursuivis en 2001-2002 afin de soutenir les conciliateurs et de favoriser le recours précoce à la conciliation. Parmi ceux-ci, soulignons la mise en place de divers outils (lettres, dépliant, etc.), l'implantation d'un *Guide de rédaction des accords*, diverses activités de formation ainsi que le service conseil offert par la Direction de la recherche, formation et méthode. Tout cela a contribué à une intervention plus rapide en conciliation, comme nous pouvons le constater au tableau 7. Quant à lui, le délai entre le début de la conciliation et la date planifiée pour l'audience est demeuré à 29 jours.

Tableau 7

DÉLAI EN CONCILIATION

DÉLAI	2000-2001	2001-2002
RÉCEPTION DE LA CONTESTATION ET DÉBUT DE LA CONCILIATION	186 JOURS	137 JOURS (49 JOURS PLUS TÔT)
DÉBUT DE LA CONCILIATION ET DATE PLANIFIÉE POUR L'AUDIENCE	29 JOURS	29 JOURS (IDEM)

indicateur 3 :

ACTIVITÉS RÉALISÉES

Dans la poursuite des travaux amorcés en 2000-2001, diverses activités ont été réalisées en 2001-2002 afin de soutenir les conciliateurs et d'assurer la qualité du service offert. Outre les outils (lettres, rapports, etc.) implantés au cours de l'année, plusieurs services ont été développés par les spécialistes à la conciliation au sein de la Direction de la recherche, formation et méthode. Soulignons, notamment :

- la mise en place d'un service conseil individualisé qui est offert en tout temps;
- l'élaboration d'un programme de formation initiale qui a été offert aux 12 conciliateurs qui sont entrés en fonction en août 2001;
- la tenue de trois rencontres avec tous les conciliateurs, ces rencontres étant axées sur l'échange et la formation afin d'assurer la qualité et l'uniformité des interventions en conciliation;
- l'implantation et le suivi du Guide de rédaction des accords;
- l'élaboration d'un document sur l'état de la jurisprudence en matière de conciliation, document qui est mis à jour régulièrement;
- la préparation de capsules de jurisprudence qui sont diffusées dans l'intranet afin de favoriser une meilleure connaissance de l'application de la loi.

objectif

CONSOLIDER LES ACQUIS AU PLAN DE LA QUALITÉ ET DE LA COHÉRENCE DÉCISIONNELLES ET POURSUIVRE LES TRAVAUX SUR LES SUJETS CIBLÉS À CET ÉGARD.

indicateurs

1. **LA RÉALISATION D'ACTIVITÉS PRÉVUES AU PLAN DE TRAVAIL 2001-2002 AFIN D'ACCROÎTRE LA QUALITÉ ET LA COHÉRENCE DÉCISIONNELLES.**
2. **LES REQUÊTES EN RÉVISION ET RÉVOCATION.**

indicateur 1 :

LA RÉALISATION D'ACTIVITÉS PRÉVUES AU PLAN DE TRAVAIL 2001-2002 AFIN D'ACCROÎTRE LA QUALITÉ ET LA COHÉRENCE DÉCISIONNELLES

Comme par les années passées, plusieurs activités ont été réalisées en 2001-2002 afin d'accroître la qualité et la cohérence décisionnelles et de consolider les acquis à cet égard. Soulignons notamment :

- diverses activités de formation à l'intention des commissaires et des assesseurs;
- la mise en place d'ateliers de rédaction des décisions et le suivi afin d'assurer l'application des notions enseignées;
- le signalement des décisions d'intérêt;
- le signalement des décisions d'intérêt médical à tous les assesseurs;
- la lecture des décisions par les commissaires coordonnateurs;
- la diffusion de documents thématiques juridiques dans l'intranet de la CLP;
- les discussions reliées à la qualité cohérence lors des deux assemblées de commissaires;
- la tenue d'un colloque réunissant les commissaires, assesseurs et conciliateurs de la CLP.

A cela s'ajoutent les travaux du comité qualité cohérence et des équipes spéciales en financement et en révision révocation, travaux appuyés par les recherches et états de jurisprudence préparés par la Direction de la recherche, formation et méthode.

Le comité qualité cohérence - Compose de trois personnes – une commissaire dégagée à temps plein comme responsable et les deux adjointes à la qualité et cohérence – , ce comité permanent élabore le plan de travail, précise les mandats avec les membres de la Direction de la recherche, formation et méthode, prépare et participe aux discussions de groupe et aux ateliers lors des assemblées de commissaires, et aide à la préparation des discussions en équipe.

En 2001-2002, ces discussions ont porté principalement sur l'effet de la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) qui entérine l'opinion du Bureau d'évaluation médicale (BEM). Le comité qualité cohérence a également continué son analyse des décisions touchant la détermination de l'indemnité de remplacement du revenu pour le travailleur qui occupe plus d'un emploi (article 71), et il a poursuivi ses échanges au sujet de l'application de la présomption prévue à l'article 28.

L'équipe spéciale en financement - Composée d'une vingtaine de commissaires, dont le remplacement s'effectue graduellement, et d'un avocat de la Direction de la recherche, formation et méthode qui agit comme personne-ressource, cette équipe entend toutes les requêtes en matière de financement. Plusieurs décisions rendues par les commissaires de l'équipe ont été publiées dans les recueils de jurisprudence de la CLP et certaines sont présentées dans le chapitre « Les décisions d'intérêt » de ce rapport annuel.

L'équipe en financement revoit également la jurisprudence du tribunal à cet égard, identifie les controverses existantes et étudie les nouvelles dispositions législatives et réglementaires afin de prévenir la naissance de nouvelles controverses. Au cours de l'année, les discussions et consensus ont porté principalement sur la section VI du chapitre IX de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) qui traite de l'imputation des coûts.

Tableau 8a

DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS EN FINANCEMENT

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
OUVERTURES	738	1 636	2 793 note 1	1 806 note 1
FERMETURES	814	1 186	1 593	2 306 note 2

Note 1

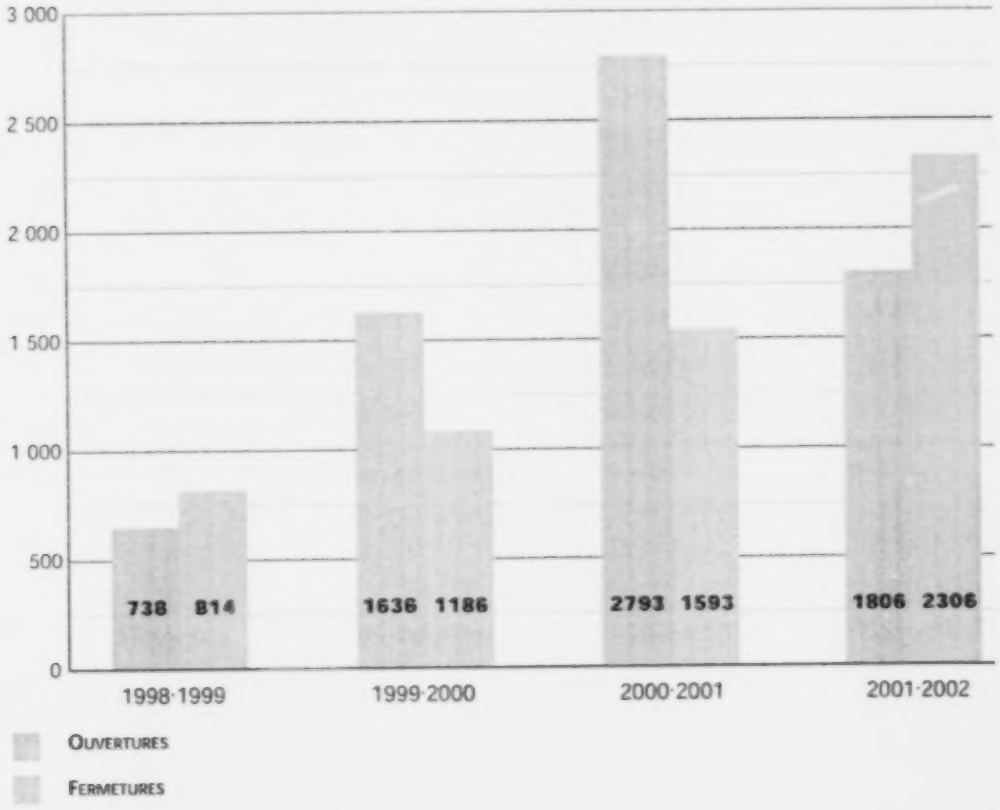
L'ouverture de plusieurs regroupements de dossiers d'importance en 2000-2001 explique l'écart par rapport à 2001-2002.

Note 2

- 1574 décisions
- 641 désistements
- 66 accords en conciliation
- 25 fermetures administratives

Tableau 8b

ÉVOLUTION DES DOSSIERS OUVERTS ET FERMÉS EN FINANCEMENT



indicateur 2 :

LES REQUÊTES EN RÉVISION ET RÉVOCATION

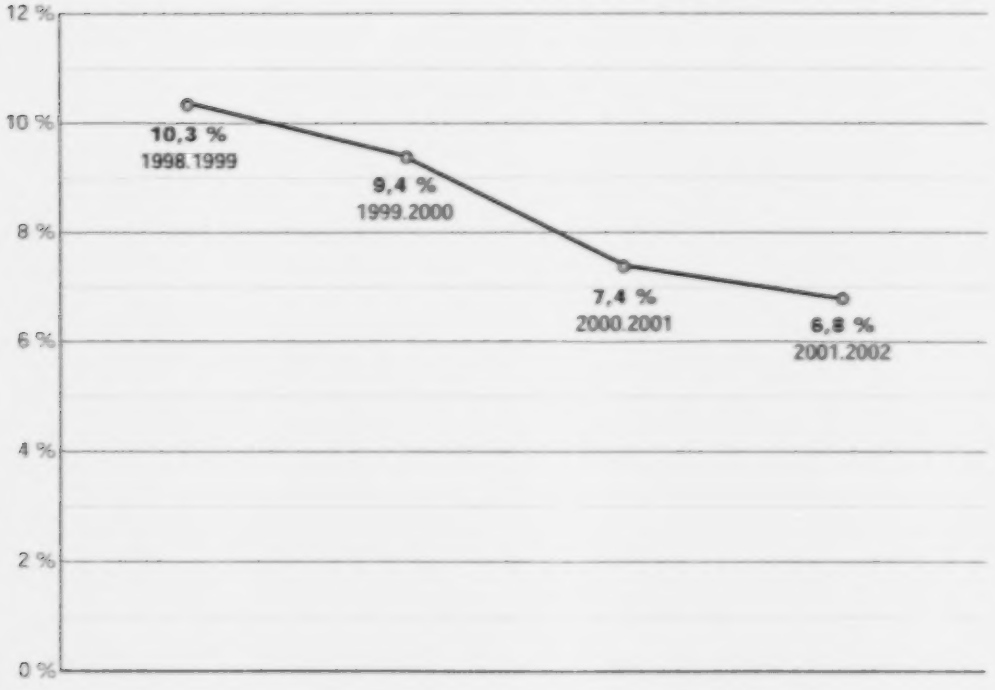
En 2001-2002, l'équipe spéciale en révision et révocation était composée de 17 commissaires en provenance des diverses régions et d'une personne ressource de la Direction de la recherche, formation et méthode. En plus d'entendre et de disposer de toutes les requêtes déposées en vertu de l'article 429.56 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, les commissaires de l'équipe se rencontrent régulièrement afin d'échanger sur divers sujets d'intérêt concernant la révision et la révocation. Dans un souci d'impartialité, aucun de ces commissaires n'entend les requêtes déposées à l'encontre des décisions rendues par un commissaire de sa région.

Le tableau 9 présente l'évolution du nombre total de décisions sur le fond et des requêtes en révision et révocation qui sont adressées à la CLP. Comme nous pouvons le constater, le pourcentage est en baisse constante depuis la création de la Commission.

Tableau 9

DÉCISIONS RENDUES/REQUÊTES EN RÉVISION ET RÉVOCATION

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
DÉCISIONS RENDUES	3 924	6 433	7 934	8 819
REQUÊTES EN RÉVISION ET RÉVOCATION	406 10,3 %	606 9,4 %	585 7,4 %	604 6,8 %



objectif

DÉVELOPPER ET METTRE EN PLACE DES OUTILS ADAPTÉS AUX BESOINS DE NOTRE CLIENTÈLE ET, PLUS PARTICULIÈREMENT, AUX BESOINS DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS NON REPRÉSENTÉS.

indicateur

LES OUTILS QUI ONT ÉTÉ MIS EN PLACE.

La production de la *Déclaration de services aux citoyens* constitue la principale réalisation en 2001-2002. Bien que la CLP ne soit pas assujettie à la *Loi sur l'administration publique* et n'avait aucune obligation quant à la production d'une telle déclaration, elle souscrit néanmoins aux objectifs de la Loi et considérait important de faire connaître ses engagements envers sa clientèle.

La production de cette déclaration s'est échelonnée sur toute l'année afin de prendre le temps de sensibiliser et de consulter l'ensemble du personnel, de sorte que les engagements sont connus de tous. La *Déclaration de services aux citoyens* est présentée en annexe.

Parmi les autres activités réalisées en lien avec cet objectif, soulignons :

- le développement de services en ligne sur le site Internet de la CLP;
- un suivi étroit des plaintes de la clientèle, particulièrement celles qui proviennent de clients non représentés;
- la révision du dépliant sur la CLP afin d'intégrer les commentaires des clients non représentés;
- un sondage auprès de la clientèle afin d'obtenir ses commentaires concernant les mécanismes de livraison des dossiers.

l'objectif relié aux **ressources humaines**

objectif

RENFORCER L'ESPRIT D'ÉQUIPE ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE À L'ORGANISATION.

indicateur

LES ACTIVITÉS RÉALISÉES AU COURS DE L'ANNÉE.

Outre les activités visant à favoriser la circulation de l'information et les échanges au sein de l'organisation (réunions d'équipe, réunions par corps d'emploi, utilisation de l'intranet et du journal interne, etc.) ainsi que la participation du personnel dans la détermination des orientations de la CLP (consultation de tous en regard de la *Déclaration de services aux citoyens* et de la planification stratégique), soulignons les activités suivantes :

- la poursuite des travaux du comité ministériel sur l'organisation du travail (CMOT) et des autres comités de relations de travail (comités avec l'Association des commissaires, les professionnels et les fonctionnaires);
- la préparation d'un sondage qui sera administré à l'automne 2002 afin de mesurer le degre de mobilisation du personnel et de dégager des priorités d'action;
- les travaux visant à doter la CLP d'une politique pour contrer la violence au travail;
- l'implantation de la politique de gestion du rendement pour l'ensemble du personnel. Cette politique s'inscrit dans le cadre de la gestion par résultats. Ainsi, chaque employé a des résultats à atteindre en fonction de sa tâche et des objectifs stratégiques de l'organisation. L'évaluation annuelle permet de mesurer le degré de réalisation de ces attentes. La politique s'appuie, par ailleurs, sur un processus continu de communication entre l'évaluateur et la personne évaluée de façon à pouvoir s'ajuster et obtenir l'aide appropriée, lorsque requis.

l'objectif relié au **fonctionnement** du **tribunal**

objectif

ACCROÎTRE LA COORDINATION ENTRE LES DIRECTIONS DE SOUTIEN ET LES DIRECTIONS RÉGIONALES, AINSI QUE LA COHÉRENCE ADMINISTRATIVE ENTRE LES RÉGIONS.

indicateur

LES ACTIONS QUI ONT ÉTÉ MENÉES AU COURS DE L'ANNÉE.

Diverses activités ont été menées afin d'accroître la cohérence administrative entre les régions. La plus significative concerne la mise en place d'un comité permanent sur les opérations qui est sous la responsabilité de la Vice-présidence de l'Ouest. Ce comité voit à rendre disponible le Manuel des processus opérationnels qui constitue une référence pour tout le personnel qui travaille quotidiennement aux opérations. Après plusieurs mois de travail au cours desquels le contenu et les processus ont été révisés et modifiés afin d'en assurer l'efficacité, plusieurs chapitres du manuel étaient disponibles dans l'intranet où les usagers sont assurés d'avoir toujours une version à jour.

Par ailleurs, les membres du comité discutent de toute question ou suggestion des usagers en ce qui concerne les opérations de la CLP, l'intranet constituant le canal privilégié pour acheminer ces questions et y trouver réponse.

À ces travaux du comité permanent s'ajoutent les rencontres d'un groupe de pilotage qui est composé d'un employé de soutien de chaque région et dont le mandat consiste à assurer l'évolution du système informatisé de traitement des dossiers d'appel (TDA), en concertation avec l'ensemble des utilisateurs et en tenant compte des orientations de la CLP.

Certaines activités reliées au fonctionnement du tribunal et aux liens entre les différents bureaux méritent également d'être soulignées. Il en est ainsi de :

- l'amélioration constante de l'intranet et de l'architecture technologique de la CLP en ce qui touche, notamment, les liens de télécommunication et l'implantation graduelle d'un système d'enregistrement numérique des audiences;
- l'adoption, en mai 2001, d'une politique de gestion des documents administratifs et son suivi;
- la préparation d'un projet de code d'éthique pour l'ensemble du personnel.

le suivi des **plaintes**

Le suivi des plaintes s'effectue dans l'esprit de la mission et des valeurs de la CLP comme en fait foi la *Politique de traitement des plaintes*. Cette politique favorise la rétroaction et l'amélioration continue de la qualité des services à la clientèle.

C'est dans cette optique que le secrétaire de la CLP, qui est responsable du suivi des plaintes, peut soumettre ses recommandations au président, aux vice-présidentes et au comité de direction. En 2001-2002, il a recommandé de maintenir une attention particulière aux délibérés dont la durée excède 90 jours, de s'assurer que les parties sont bien informées des remises d'audience accordées et que les renseignements fournis par le personnel soient précis. Il a aussi demandé d'assurer l'exactitude des renseignements qui apparaissent au système de traitement des dossiers d'appel (TDA), notamment parce que le plumitif de la CLP est maintenant accessible dans Internet.

La CLP considère qu'une insatisfaction concernant ses services constitue une plainte, peu importe que cette insatisfaction soit exprimée verbalement ou par écrit. Les plaintes qui se rapportent directement au service à la clientèle et au traitement d'un dossier font l'objet d'un suivi étroit par le secrétaire de la CLP. Il s'assure qu'une réponse rapide y est donnée par la vice-présidence ou la direction régionale en cause. Il traite également les autres plaintes avec la collaboration des gestionnaires concernés.

Les statistiques qui suivent présentent le nombre de plaintes traitées en 2001-2002, les motifs invoqués et le caractère fondé ou non de la plainte. La plainte qualifiée de fondée est celle qui requiert ou aurait pu requérir une intervention directe pour corriger la situation. La plainte est qualifiée de non fondée lorsque aucune intervention n'est requise. Il n'en demeure pas moins qu'une plainte, fondée ou non, demeure l'expression d'une insatisfaction et elle est comptabilisée dans tous les cas. Aussi, nous y donnons suite de la façon la plus rapide, la plus satisfaisante et la plus équitable possible.

Le tableau recense également les demandes d'information provenant, notamment, des cabinets ministériels ou de députés, de la CSST et du Protecteur du citoyen. Tout comme les plaintes, ces demandes font l'objet d'un suivi rigoureux.

En 2001-2002, le Secrétaire a répertorié 101 plaintes et 104 demandes d'information, comparativement à 63 plaintes et 156 demandes d'information en 2000-2001. Il y a lieu de noter cependant que le nombre de plaintes fondées, soit 38, est le même pour les deux annees.

Toujours par rapport à l'année 2000-2001, il y a eu augmentation des plaintes non fondées concernant les décisions, lesquelles seraient attribuables à la non compréhension des décisions par la

clientèle. Il y a eu par ailleurs diminution des plaintes fondées concernant la longueur du délibéré. Rappelons que l'an dernier, deux commissaires n'avaient pu exercer leur fonction durant la majeure partie de l'année.

Nous avons regroupé dans la section « Loi, règlements et procédures » les plaintes concernant les remises accordées tardivement ou non et ayant occasionné des frais aux parties et celles concernant les demandes de traduction d'une décision. À ce sujet, il y a lieu de mentionner que les décisions ne sont traduites qu'à la demande expresse d'une partie. Finalement, précisons que les plaintes enregistrées dans la section « Accès et qualité des services » visent la qualité des informations transmises par le personnel du tribunal.

PLAINTES TRAITÉES
DU 1ER AVRIL 2001 AU 31 MARS 2002

MOTIFS	PLAINTES			DEMANDES D'INFORMATION	
	FONDÉES	NON FONDÉES	TOTAL	DEMANDES	TOTAL
DÉCISION	4	38	42	38	80
DÉLIBÉRÉ	20	3	23	8	31
LOIS, RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES	5	9	14	21	35
MISE AU RÔLE	2	4	6	8	14
COMPORTEMENT DU PERSONNEL	1	3	4	0	4
AUDIENCE	0	0	0	0	0
LANGUE	0	0	0	0	0
ACCÈS ET QUALITÉ DES SERVICES	5	5	10	10	20
AUTRES MOTIFS	1	1	2	19	21
TOTAL	**38**	**63**	**101**	**104**	**205**

l'application des **exigences** législatives et gouvernementales

l'accès à l'information et la **protection** des **renseignements personnels**

L'accès à l'information

À titre de tribunal administratif de dernière instance exerçant essentiellement des fonctions juridictionnelles, la CLP reçoit peu de demandes d'accès à l'information au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Soulignons que les demandes de clients ou de leurs représentants afin d'obtenir copie d'un document contenu dans leur dossier ne sont pas considérées comme des demandes au sens de la Loi et ne sont donc pas comptabilisées.

En 2001-2002, le responsable a traité 11 demandes d'accès à l'information. Neuf d'entre elles ont obtenu une réponse favorable. Dans les deux autres cas, les documents désirés étaient inexistants ou entre les mains d'un autre organisme à qui la demande a été référée.

La Loi impose une réponse dans les 20 jours de la réception de la demande à moins qu'à l'intérieur de ce délai, le responsable avise le demandeur qu'il prolonge le délai de 10 jours. En 2001-2002, la CLP a transmis une réponse dans un délai moyen de 15,5 jours.

La protection des renseignements personnels

Les renseignements que la CLP obtient dans le cadre du processus d'adjudication ne sont pas confidentiels, sauf certaines exceptions prévues dans la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (huis clos et ordonnance de non-publication ou de non-divulgation). Par ailleurs, les renseignements obtenus dans le cadre de la conciliation sont confidentiels, comme l'indique la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), de même que les renseignements personnels concernant les employés.

La CLP se préoccupe constamment de la protection de ces renseignements personnels (PRP). Son comité PRP, qui est piloté par le président de la CLP, a été très actif en 2001-2002. En plus de tenir quatre réunions consacrées au suivi du plan d'action annuel ainsi qu'à l'étude de questions touchant la PRP, le comité a coordonné la réalisation de diverses activités. Certaines méritent d'être soulignées particulièrement.

- Sensibilisation du personnel au moyen d'un article dans le journal interne et d'un questionnaire visant à tester les connaissances en matière de PRP;
- Diffusion d'une grille interactive de mots croisés dans l'intranet avec remise de prix de participation;

- Élaboration et diffusion de la *Politique de sécurité de l'information électronique et des actifs informationnels* de la CLP;
- Implantation de cartes d'accès numérique pour les bureaux de Montréal;
- Revue de la sécurité des informations qui sont transmises par télécopieur et de l'avis de confidentialité inscrit sur les bordereaux de télécopie en usage à la CLP;
- Avis sur la confidentialité de la correspondance émise par la CLP en matière de conciliation.

Au cours de l'année, la CLP a également procédé à l'analyse de la conformité des accès au fichier TDA (Traitement des dossiers d'appel) qui est le fichier le plus important dans lequel elle détient des informations sur sa clientèle. La Commission donnait ainsi suite au plan d'action gouvernemental qui invitait les ministères et organismes à procéder à l'analyse d'au moins un fichier contenant des renseignements personnels en regard de l'article 62 de la Loi sur l'accès.

À l'analyse, il est apparu que toutes les informations contenues dans le fichier TDA ne sont pas confidentielles au sens de l'article 54 de la Loi sur l'accès, car elles sont obtenues dans le cadre du processus d'adjudication de la CLP. Seul le volet « plainte » du TDA revêt un caractère confidentiel, car il contient des informations qui permettent de faire le suivi des plaintes adressées par la clientèle. Toutefois, seulement trois personnes de la CLP ont accès à cette section du TDA en plus des employés qui sont responsables de l'entretien des systèmes informatiques.

Comme la protection des renseignements médicaux concernant les employés fait actuellement l'objet d'une révision au sein du gouvernement, le comité PRP a préféré reporter à plus tard l'analyse de conformité des profils d'accès aux fichiers qui contiennent de tels renseignements.

les codes de déontologie

Comme prévu à l'article 426 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), le président de la CLP a édicté un code de déontologie applicable aux assesseurs et aux conciliateurs de la Commission. On le retrouve à l'annexe 3. De plus, comme le prévoit l'article 413 de la Loi, il a été consulté par le gouvernement en vue d'édicter prochainement un code de déontologie applicable aux membres de la CLP.

Par ailleurs, le plan de travail 2002-2003 prévoit l'élaboration et l'implantation d'un code d'éthique à l'intention des autres employés qui sont déjà soumis aux règles édictées par la *Loi sur la fonction publique* et par le *Règlement sur les normes d'éthique, de discipline et le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique*.

En 2001-2002, la CLP n'a constaté aucun manquement à ce Règlement ou au code de déontologie des assesseurs et des conciliateurs. De plus, aucune plainte formelle n'a été soumise au président de la CLP en ce qui concerne les assesseurs ou les conciliateurs.

Pour ce qui est des commissaires, deux plaintes ont été adressées au président de la CLP et celles-ci portaient sur l'impartialité et le comportement de deux d'entre eux. L'une d'elles a été jugée non fondée et la seconde est à l'étude. Il importe par ailleurs de souligner que les commissaires et les membres issus des associations d'employeurs et syndicales sont également soumis à l'autorité du Conseil de la justice administrative (CJA). Jusqu'à maintenant, la CLP n'était pas informée des plaintes adressées au CJA à leur sujet.

l'accès à l'égalité des **membres** des **groupes cibles**

Les données pour l'année financière 2001-2002 démontrent que 8 % des emplois réguliers ont été comblés par des personnes issues de différents groupes des communautés culturelles. Par ailleurs, la Commission a régularisé la situation des occasionnels visés par les concours réservés et 26 % des employés occasionnels nommés sur des postes permanents sont membres de groupes cibles. Notons que pour la même période, 36 % du personnel étudiant embauché pour la saison estivale provenait des membres des groupes visés.

La CLP partage les objectifs du gouvernement du Québec consistant à augmenter la représentation des membres de groupes cibles au sein de la fonction publique. Afin d'améliorer les possibilités pour les membres des différentes composantes de la société québécoise de joindre l'équipe de la CLP, la Direction des ressources humaines et financières procédera à une analyse de la situation et soumettra ses recommandations aux autorités en 2002-2003.

le développement de la **main-d'oeuvre**

En ce qui a trait à la formation, la CLP continue d'accorder une grande importance à cette activité qui permet de développer et de maintenir un niveau élevé de compétence pour tous les employés. En 2001-2002, elle a ainsi élaboré un plan de développement des ressources humaines qui s'intègre à la planification stratégique du tribunal et elle a consacré **1,5 %** de sa masse salariale à la formation, pour un total de **1267** jours-personnes.

Rappelons que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* prescrit que tout employeur dont la masse salariale est de plus de 250 000 $ doit investir au moins 1 % de cette masse salariale en formation.

la politique concernant l'**usage du tabac**

Conformément à la *Loi sur le tabac*, sanctionnée par l'Assemblée nationale le 17 juin 1999, il est interdit de fumer dans tous les locaux de la Commission des lésions professionnelles.

En 2001-2002, aucune plainte n'a été déposée et aucune infraction n'a été constatée. La CLP continue d'offrir une aide aux fumeurs intéressés à cesser de fumer. Un membre du personnel a eu recours à ce service au cours de l'année.

l'emploi et la qualité de la **langue française** dans l'**administration**

Dans le but de faciliter l'application des dispositions de la *Charte de la langue française*, la Commission des lésions professionnelles adoptera au cours du prochain exercice financier sa Politique linguistique qui est en préparation.

Entre-temps, la CLP se conforme à la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*, de même qu'à la *Politique d'achat* et à la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*.

La CLP prend en considération l'utilisation du français dans ses applications informatiques et, au moment de l'acquisition de matériel informatique, elle accorde une attention particulière aux documents d'acquisition de biens et services ainsi qu'aux documents qui les accompagnent au moment de la livraison. La CLP fait de même pour tous les autres biens acquis.

Concernant les lettres et formulaires utilisés par la CLP dans ses communications avec sa clientèle, ils sont l'objet, depuis le début de 2002, d'une révision linguistique graduelle qui vise à ce que le langage soit simple, clair et accessible, tout en utilisant un français de qualité et adapté aux besoins particuliers de notre clientèle non représentée.

les statistiques **opérationnelles**

Les explications suivantes permettent de comprendre les motifs de contestation qui sont indiqués dans les tableaux statistiques.

1. RETRAIT PRÉVENTIF

Le retrait préventif est le droit de demander d'être affecté à une autre tâche en raison des dangers que comporte l'exécution de sa tâche habituelle. Cette rubrique comporte toutes les contestations relatives au retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant ainsi qu'au retrait de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

2. MESURES DISCIPLINAIRES

Cette rubrique vise toutes les contestations relatives aux mesures disciplinaires, discriminatoires, de représailles ou autres sanctions dont un travailleur peut faire l'objet à la suite de l'exercice d'un droit ou d'une fonction résultant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001) ou de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1).

3. LSST (AUTRES)

Plusieurs dossiers sont regroupés sous cette rubrique. Ils se rapportent tous à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et concernent l'inspection et la prévention, dont le droit de refus, la fermeture d'un lieu de travail, la désignation du maître-d'oeuvre sur un chantier de construction, l'émission d'un avis de correction par un inspecteur ainsi que le programme de prévention.

4. LATMP (URGENCES)

Deux types de contestations sont visés dans cette catégorie :

- les contestations relatives à l'assignation temporaire d'un travailleur à d'autres tâches en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi;
- les contestations d'une décision qui entraîne la réduction ou la suspension du paiement d'une indemnité en vertu de l'article 142 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

5. NOTION DE LÉSION

Les contestations se rapportant à l'existence d'une lésion professionnelle sont regroupées ici. Elles portent sur la notion d'accident du travail, de maladie professionnelle, de rechute, de récidive ou d'aggravation.

6. PRESTATIONS

Cette rubrique regroupe les cas où le droit à une indemnité ou son calcul sont en cause, qu'il s'agisse de l'indemnité de remplacement du revenu, de l'indemnité pour dommages corporels, d'indemnités de décès ou autres. On y retrouve aussi les contestations qui touchent le droit à la réadaptation et les prestations qui en résultent, le droit à l'assistance médicale et le droit au retour au travail.

7. FINANCEMENT

Les contestations concernant l'imputation des coûts, la classification des employeurs et la cotisation sont traitées sous cette rubrique. Elle comprend aussi toute autre contestation en matière de financement.

8. LATMP (AUTRES)

Cette section touche diverses contestations qui ne sont pas couvertes par les autres rubriques et qui relèvent de la LATMP. On y retrouve, notamment, les contestations portant sur les questions de compétence et de délai, de même que sur les mesures transitoires.

9. MÉDICAL

Cette rubrique porte sur les contestations concernant le diagnostic, la consolidation, les traitements, les atteintes permanentes et les limitations fonctionnelles.

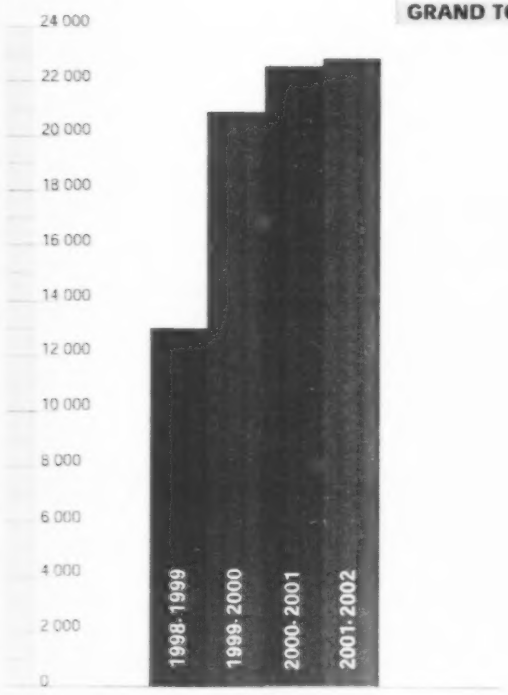
10. MALADIES PULMONAIRES

Les contestations des décisions rendues en cette matière sont regroupées sous cette rubrique.

dossiers ouverts (contestations reçues) en 2001·2002

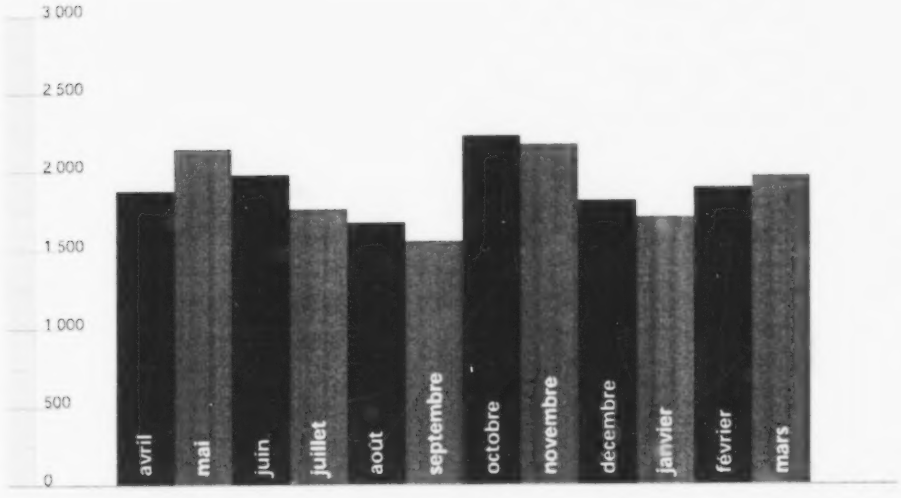
MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	126
Mesures disciplinaires	224
LSST (autres)	106
LATMP (urgences)	52
Notion de lésion	11 999
Prestations	2 427
Financement	1 806
LATMP (autres)	116
Medical	5 844
Maladies pulmonaires	126
TOTAL	**22 825**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	609
Chaudière-Appalaches	2 085
Estrie	983
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	1 390
Lanaudière	1 358
Mauricie et Centre-du-Québec	1 345
Québec	1 959
Saguenay–Lac-St-Jean	837
Yamaska	1 211
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**11 777**
Laurentides	2 017
Laval	1 102
Montérégie	1 400
Montréal	4 539
Outaouais	456
Richelieu-Salaberry	1 535
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**11 048**
GRAND TOTAL	**22 825**



dossiers ouverts (contestations reçues) en 2001·2002 • évolution mensuelle

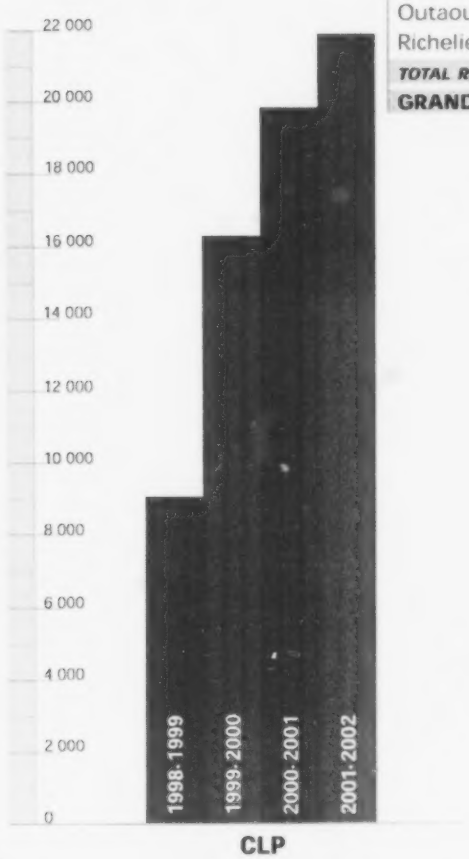
AVRIL	**AOÛT**	**DÉCEMBRE**
1 877	1 649	1 821
MAI	**SEPTEMBRE**	**JANVIER**
2 126	1 588	1 740
JUIN	**OCTOBRE**	**FÉVRIER**
1 994	2 247	1 890
JUILLET	**NOVEMBRE**	**MARS**
1 751	2 149	1 994



dossiers fermés
en 2001·2002

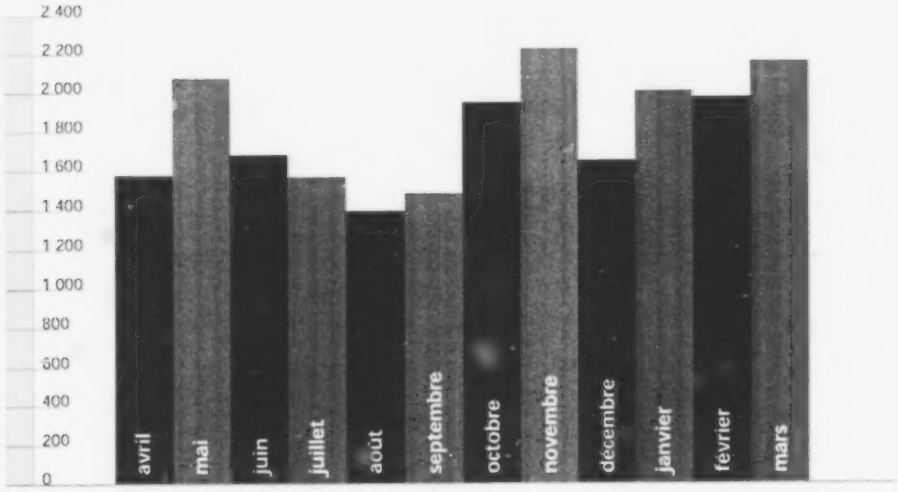
MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	108
Mesures disciplinaires	198
LSST (autres)	109
LATMP (urgences)	46
Notion de lésion	11 387
Prestations	2 285
Financement	2 306
LATMP (autres)	122
Médical	5 145
Maladies pulmonaires	103
TOTAL	**21 809**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	622
Chaudière-Appalaches	1 539
Estrie	880
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	1 190
Lanaudière	1 684
Mauricie et Centre-du-Québec	1 552
Québec	1 935
Saguenay–Lac-St-Jean	683
Yamaska	942
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**11 027**
Laurentides	1 737
Laval	1 166
Montérégie	1 336
Montréal	4 575
Outaouais	594
Richelieu-Salaberry	1 374
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**10 782**
GRAND TOTAL	**21 809**



dossiers fermés
en 2001·2002 • évolution mensuelle

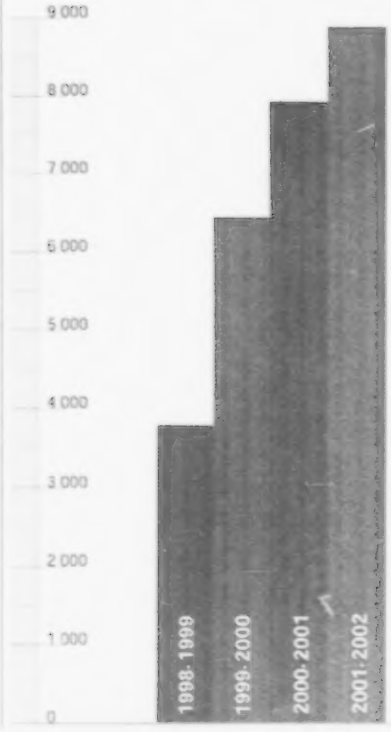
AVRIL	AOÛT	DÉCEMBRE
1 594	1 398	1 648
MAI	**SEPTEMBRE**	**JANVIER**
2 082	1 487	2 006
JUIN	**OCTOBRE**	**FÉVRIER**
1 678	1 942	1 987
JUILLET	**NOVEMBRE**	**MARS**
1 587	2 237	2 163



dossiers fermés
à la suite d'une décision en 2001·2002

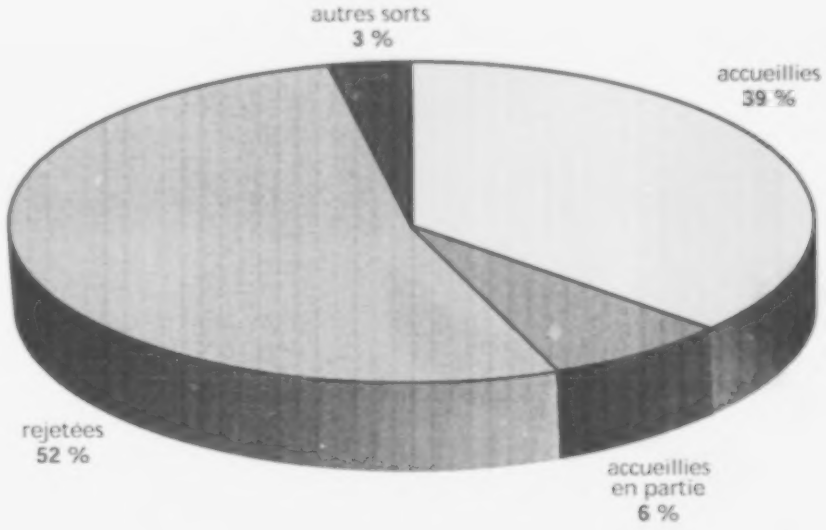
MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	45
Mesures disciplinaires	90
LSST (autres)	18
LATMP (urgences)	24
Notion de lésion	4 196
Prestations	1 016
Financement	1 574
LATMP (autres)	46
Médical	1 765
Maladies pulmonaires	45
TOTAL	**8 819**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	250
Chaudière-Appalaches	595
Estrie	293
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	547
Lanaudière	709
Mauricie et Centre-du-Québec	587
Québec	697
Saguenay–Lac-St-Jean	278
Yamaska	348
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**4 304**
Laurentides	681
Laval	438
Montérégie	587
Montréal	2 049
Outaouais	267
Richelieu-Salaberry	493
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**4 515**
GRAND TOTAL	**8 819**



décisions accueillies et rejetées
regroupées par motifs en 2001·2002

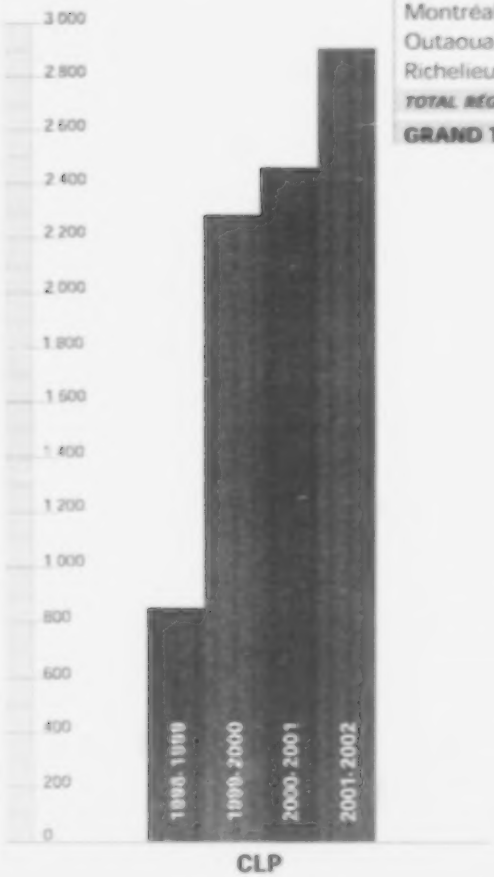
MOTIFS	ACCUEILLIES	ACCUEILLIES EN PARTIE	REJETÉES	AUTRES SORTS
Retrait préventif	35	0	10	0
Mesures disciplinaires	26	4	57	3
LSST (autres)	4	0	14	0
LATMP (urgences)	7	4	13	0
Notion de lésion	1 607	120	2 389	80
Prestations	362	70	552	32
Financement	814	137	567	56
LATMP (autres)	13	2	26	5
Médical	522	204	946	93
Maladies pulmonaires	16	5	23	1
TOTAL	3 406	546	4 597	270



dossiers fermés
à la suite d'un accord de conciliation en 2001-2002

MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	36
Mesures disciplinaires	3
LSST (autres)	3
LATMP (urgences)	3
Notion de lésion	1 457
Prestations	283
Financement	66
LATMP (autres)	9
Médical	982
Maladies pulmonaires	7
TOTAL	**2 849**

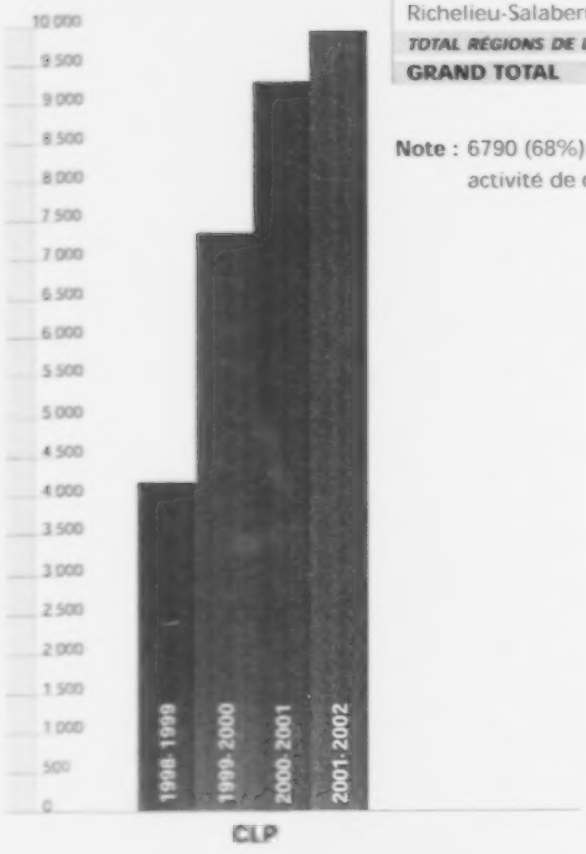
RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	57
Chaudière-Appalaches	267
Estrie	119
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	122
Lanaudière	182
Mauricie et Centre-du-Québec	195
Québec	332
Saguenay–Lac-St-Jean	59
Yamaska	133
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**1 448**
Laurentides	239
Laval	154
Montérégie	151
Montréal	547
Outaouais	79
Richelieu-Salaberry	233
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**1 403**
GRAND TOTAL	**2 849**



dossiers fermés
à la suite d'un désistement en 2001·2002

MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	27
Mesures disciplinaires	101
LSST (autres)	86
LATMP (urgences)	19
Notion de lésion	5 666
Prestations	967
Financement	641
LATMP (autres)	65
Médical	2 362
Maladies pulmonaires	51
TOTAL	**9 985**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	312
Chaudière-Appalaches	669
Estrie	461
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	513
Lanaudière	810
Mauricie et Centre-du-Québec	754
Québec	895
Saguenay–Lac-St-Jean	338
Yamaska	452
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**5 204**
Laurentides	802
Laval	571
Montérégie	591
Montréal	1 931
Outaouais	242
Richelieu-Salaberry	644
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**4 781**
GRAND TOTAL	**9 985**



Note : 6790 (68%) de ces désistements font suite à une activité de conciliation.

dossiers en traitement
le 31 mars 2002

Audience tenue	1 168	(6 %)
Date d'audience fixée	9 348	(46 %)
Conciliation en cours	4 908	(24 %)
En suspens	280	(1 %)
En préparation pour la mise au rôle	4 827	(24 %)
TOTAL	20 531	(100 %)

les décisions d'intérêt

table de références

PREUVE ET PROCÉDURE

Les Contenants industriels ltée c. CLP — 64
Valois et Service d'entretien Macco ltée — 66
Pelletier c. CLP — 67
Hydro-Québec et Gagné — 69

LÉSION PROFESSIONNELLE

PPG Canada inc. c. CALP — 71
Michaud c. CLP — 72
CSST c. Chiasson — 73

INDEMNITÉ DE REMPLACEMENT DU REVENU

Héroux c. Groupe Forage Major — 74
Bousquet c. CLP — 75

INDEMNITÉ POUR PRÉJUDICE CORPOREL

McKenna c. CLP — 76

PLAINTE (ARTICLE 32 LATMP)

CSST c. Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique — 77
Purolator Courrier ltée c. Hamelin — 77

FINANCEMENT

Le Salon Ford 1982 ltée — 79
Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal — 80

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Structure Lavalong inc. et CSST — 82

Depuis sa création en 1998, la Commission des lésions professionnelles (CLP) a versé plus de 25 000 décisions dans sa banque de jurisprudence. Cette banque est accessible dans Internet sur le site de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ). La recherche peut s'effectuer en utilisant divers champs, dont l'indexation, le résumé ou le texte intégral. Par ailleurs, l'utilisateur de la banque de jurisprudence constatera que 20 % des décisions versées en 2001-2002 ne contiennent aucune information dans le champ « résumé ». La CLP a retenu cette nouvelle orientation parce que toutes les décisions ne présentent pas le même intérêt jurisprudentiel. Cette sélection assure un niveau de performance optimal de la banque et maintient l'efficacité des recherches.

La CLP a publié, en résumé et texte intégral, plus de 90 décisions ou jugements au cours de l'année dans le *Recueil des décisions de la Commission des lésions professionnelles*, et plus du double en résumé seulement dans le fascicule *Commission des lésions professionnelles Express* (CLPE).

Parmi les décisions rendues par la CLP, nous avons sélectionné des décisions d'intérêt qui couvrent un large éventail de sujets et illustrent les problématiques contemporaines. Cette sélection couvre aussi des jugements rendus par les tribunaux judiciaires à la suite de requêtes en révision judiciaire visant des décisions de la CLP. Afin d'en faciliter la lecture, ces décisions et jugements d'intérêt pour 2001-2002 sont regroupés par thème :

- preuve et procédure;
- lésion professionnelle;
- indemnité de remplacement du revenu;
- indemnité pour préjudice corporel;
- plainte (article 32 LATMP);
- financement;
- santé et sécurité du travail.

Afin de faciliter la consultation, chaque décision est précédée d'un ou de quelques mots clés qui permettent d'en saisir la portée.

preuve et procédure

Règles de justice naturelle

Les Contenants industriels ltée c. CLP
[2001] C.L.P. 851 (C.S.)

Les faits dans cette affaire sont les suivants. Comme le travailleur est unilingue anglophone et qu'il se représentait seul, l'employeur s'était assuré, avant que l'audience devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) ne débute, qu'un commissaire bilingue soit assigné. Dans un premier dossier, la CLP conclut que le travailleur a souffert d'une maladie professionnelle, soit une surdité bilatérale, et qu'il conserve une atteinte permanente évaluée à 75,60 %. Dans le second dossier, elle déclare que 75,93 % des frais relatifs à cette lésion doivent être imputés à l'employeur. L'employeur demande la révision judiciaire de cette décision. Tout d'abord, il invoque qu'une violation des règles de justice naturelle a été commise du fait que deux témoins ont été appelés à témoigner en anglais alors que leur langue maternelle est le français. En second lieu, le commissaire aurait commis une erreur juridictionnelle en refusant de siéger avec un assesseur médical qui avait été prévu par la CLP. Troisièmement, le caractère expéditif de l'audience aurait empêché son procureur de présenter tous ses arguments, contrevenant ainsi à la règle de justice naturelle *audi alteram partem*. De plus, le commissaire aurait ajouté une preuve médicale extrinsèque au dossier et inexacte. Finalement, le fait de permettre aux membres issus des associations de siéger lors de la présentation des arguments relatifs au partage des coûts de même que l'omission de donner des motifs distincts dans sa décision, sont allégués comme motifs d'excès de juridiction.

La Cour supérieure souligne que si un témoin accepte volontiers de témoigner dans une autre langue que sa langue maternelle sans soulever la moindre objection et qu'il peut sans problème utiliser sa langue maternelle à la moindre difficulté, il ne peut par la suite prétendre que son témoignage est incomplet, moins précis ou entaché d'irrégularités justifiant une demande de révision au motif que son droit d'utiliser la langue de son choix a été bafoué. Le tribunal n'a pu relever le moindre abus de la part du commissaire ou la moindre contravention aux règles de justice naturelle ainsi qu'au droit d'un témoin de s'adresser à un tribunal dans la langue de son choix. Le commissaire n'a donc pas commis d'excès de juridiction à cet égard.

En ce qui concerne la présence d'un assesseur, cette question n'a été posée à aucun moment par l'employeur durant l'enquête, ce qui constitue fort probablement une renonciation. De plus, dans l'affaire *Lortie c. CALP*, le tribunal déterminait que l'article 403 LATMP donnait pleine compétence au commissaire pour entendre et décider seul d'un appel. Les amendements apportés à la LATMP depuis n'ont pas eu comme effet de modifier la compétence du

commissaire de décider seul, malgré l'ajout des membres issus des associations qui ont pour fonction de le conseiller. Quant au caractère expéditif de l'audience, le tribunal n'a relevé aucune intervention de la part du commissaire pour accélérer le processus ou encore pour couper court aux questions ou aux représentations des parties et il ne s'agit donc pas d'un motif de révision. En ce qui concerne la preuve extrinsèque au dossier, non seulement l'employeur n'a pas démontré le caractère manifestement déraisonnable de l'affirmation du commissaire, mais la preuve et les arguments indiquent au contraire que le commissaire avait tout au moins une grande partie des éléments requis pour écrire l'énoncé qui lui est reproché. Par ailleurs, l'employeur ne s'est pas opposé à l'audience à ce que les membres issus des associations assistent à ses représentions sur le partage des coûts et aucune preuve n'indique qu'ils sont intervenus ou qu'ils ont influencé le commissaire lors de sa décision. Quant à l'absence de motifs distincts, le tribunal retient que la décision du commissaire est suffisamment motivée et conforme à la législation.

Connaissance d'office

Valois et Service d'entretien Macco ltée
[2001] C.L.P. 823

Dans cette affaire, la Commission des lésions professionnelles (CLP) a conclu que le travailleur n'a pas subi de récidive, rechute ou aggravation parce que le diagnostic n'est pas en relation avec ceux posés lors de la lésion initiale. Elle retient également que la doctrine médicale reconnait qu'une hernie discale peut résulter d'un mouvement de flexion-rotation qui peut être banal et que le fait d'avoir glissé en coupant le gazon, tel que décrit par le travailleur, suffit à causer une hernie discale lombaire.

Le travailleur demande la révocation ou la révision de cette décision. Il soutient notamment que la CLP s'est basée sur une preuve scientifique et médicale extrinsèque à celle présentée lors de l'audition et qu'elle a violé les règles de justice naturelle en omettant d'en aviser les parties.

Selon la jurisprudence, un tribunal administratif ne peut fonder sa décision sur un élément de preuve obtenu hors instance sans qu'il ait donné aux parties l'occasion de le commenter ou de le contredire, et ce, en vertu de la règle *audi alteram partem* ainsi que de l'article 29 des *Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles*. Cependant, la CLP possède une connaissance d'office élargie en tant que tribunal administratif spécialisé qui lui est reconnue expressément par l'article 28 des règles de preuve. En l'espèce, la commissaire ne réfère pas à un ouvrage particulier de littérature médicale ni à une décision de jurisprudence, mais elle fait davantage référence aux connaissances, à l'expérience que possède la CLP en tant que tribunal administratif spécialisé. Sur cette question, soit les connaissances médicales spécialisées acquises au fil des ans, la Cour d'appel, dans *Châles c. CALP*, reconnait spécifiquement que la connaissance d'office de la CLP s'étend aux éléments médicaux généralement reconnus. Ainsi, si la divulgation préalable aux parties d'un élément médical que le tribunal utilise aux fins de rendre sa décision peut s'avérer obligatoire dans certaines circonstances, le respect de la règle *audi alteram partem* ne commande pas que tout élément médical qui fait partie de la connaissance spécialisée du tribunal et qui relève de son expérience en tant que tribunal administratif spécialisé, fasse l'objet d'une telle divulgation. S'il veut pouvoir utiliser dans sa décision des notions médicales pointues ou sujettes à controverse, le tribunal devra en faire état préalablement aux parties. À l'inverse, il n'aura pas à le faire lorsqu'il s'agit de notions médicales qui sont reconnues généralement par la communauté médicale, qui ne relèvent pas d'une expertise médicale particulière et qui, au surplus, ont pu être exposées à maintes reprises devant la CLP. En l'espèce, le fait qu'une hernie discale lombaire puisse résulter d'un mouvement de flexion ou de flexion-rotation de la colonne lombaire qui peut être banal est suffisamment bien établi et reconnu médicalement pour faire partie de l'expérience du tribunal, de telle sorte que cet élément pouvait être pris en considération par la commissaire, sans divulgation préalable aux parties. Il s'agit de l'énoncé d'une notion médicale de base. Le travailleur n'a pas démontré l'existence d'un motif justifiant la révision ou la révocation de la décision de la CLP.

Appréciation de la preuve

Pelletier c. CLP
[2002] C.L.P. fascicule 1 (C.S.)

En août 1995, le travailleur est victime d'un infarctus alors qu'il travaille sur le toit d'une église. Les ambulanciers sont appelés sur les lieux et les pompiers doivent utiliser une nacelle pour descendre le travailleur. Il s'écoule 51 minutes entre l'appel d'urgence et l'arrivée à l'hôpital, où le travailleur décède trois heures plus tard. La CSST et le bureau de révision rejettent la demande de la succession du travailleur pour une indemnité de décès. Cette décision est confirmée par la CLP qui conclut que le travailleur n'est pas décédé en raison d'une lésion professionnelle, refusant de faire un lien de cause à effet entre son décès et le retard pris pour l'amener à l'hôpital.

La succession du travailleur demande la révision judiciaire de cette décision. Selon elle, la preuve médicale non contredite du cardiologue établit que le retard pour transporter le travailleur à l'hôpital et les manœuvres aériennes pour le descendre du toit ont été déterminants dans le décès et qu'il y a donc eu accident du travail. Pour la succession, la CLP a rejeté cette preuve médicale en y substituant sa propre opinion. Elle n'aurait donc pas respecté les principes de justice naturelle et la règle *audi alteram partem* qui veut que la décision d'un tribunal soit exclusivement fondée sur la preuve présentée par les parties à l'audience. Subsidiairement, la CLP aurait commis également une erreur manifestement déraisonnable en ne retenant pas l'opinion non contestée du cardiologue, ainsi que des erreurs de droit dans la détermination du fardeau de preuve requis et dans son interprétation des notions de lésion professionnelle et d'accident du travail.

La Cour supérieure a d'abord écarté l'argument fondé sur la règle *audi alteram partem*. En effet, il n'est pas exact de prétendre que la CLP a appuyé sa décision sur des éléments qui n'étaient pas en preuve. C'est une chose de dire que la CLP n'a pas retenu l'opinion d'un expert, c'en est une autre de dire que, ce faisant, elle s'est nécessairement fondée sur une opinion médicale qui aurait dû être produite à l'audience. L'opinion que se forme un tribunal administratif sur la preuve d'expert présentée devant lui ne peut être considérée elle-même comme l'équivalent d'une opinion d'expert qui doit être déposée en preuve et soumise au contre-interrogatoire. En l'espèce, bien que la CLP n'ait pas tiré du témoignage du cardiologue les mêmes conclusions que la requérante, elle s'est quand même appuyée sur ce témoignage ainsi que sur d'autres éléments de preuve. L'appréciation du témoignage d'un expert médical est au cœur de la compétence de la CLP. Or, une preuve médicale peut être contredite ou nuancée par autre chose qu'une autre preuve médicale, notamment par les faits mis en preuve qui peuvent venir corroborer, nuancer ou encore contredire l'opinion de l'expert. S'il fallait conclure qu'un tribunal qui ne retient pas

l'opinion d'un expert se fonde nécessairement sur une autre opinion medicale, la sienne, qui serait irrecevable, cela aurait pour effet de forcer les tribunaux à retenir, dans tous les cas, une preuve d'expert unique qui lui serait présentée. Or, un tribunal n'est jamais tenu de retenir l'opinion d'un expert, même non contredite.

Quant à l'argument de l'erreur manifestement déraisonnable, la décision de la CLP contient plusieurs éléments de preuve possédant un lien rationnel avec la conclusion voulant que le décès du travailleur soit lié à la nature de l'infarctus et à un retard dans l'établissement d'un diagnostic adéquat à l'urgence, plutôt qu'au retard d'une quarantaine de minutes lie à son lieu de travail pour son transport à l'hôpital.

Récusation - Pouvoir d'enquête

Hydro-Québec et Gagné
[2002] C.L.P. fascicule 1

Dans cette décision, le président de la Commission des lésions professionnelles (CLP), à qui la Loi confère le pouvoir de décider des demandes de récusation des membres, a accueilli la requête en récusation du commissaire saisi du dossier, tout en confirmant cependant l'exercice que ce dernier avait fait de son pouvoir d'enquête.

Le litige initial devant la CLP porte sur la relation entre l'épitrochléite diagnostiquée chez le travailleur et son travail. Lors de l'audience, les parties déclarent leur preuve close, et la procureure de l'employeur s'engage à fournir des statistiques concernant les opérations. Après le dépôt de ce document, le commissaire ordonne la réouverture d'enquête à la demande du représentant du travailleur.

Au soutien de sa requête en récusation, la procureure de l'employeur soutient que le commissaire, en ordonnant la réouverture d'enquête, a tenté de privilégier le travailleur en lui donnant l'occasion non sollicitée de bonifier sa preuve en faisant témoigner un expert médical sur la relation entre la blessure et le travail. Dans sa réponse à la demande de récusation, le commissaire indique n'avoir aucun motif de se récuser. Cependant, il formule certaines critiques à l'égard de la conduite du dossier par la représentante de l'employeur et admet qu'il est probablement souhaitable d'assigner un autre commissaire à ce dossier pour éviter d'affecter la crédibilité de la CLP.

Statuant sur la requête en récusation, le président rappelle que la CLP est soumise aux règles de justice naturelle et assujettie à l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Un manquement à la règle de l'impartialité peut entraîner la récusation d'un commissaire. Le test d'impartialité le plus élevé, celui applicable aux juges, doit s'appliquer à la CLP puisqu'elle exerce des fonctions juridictionnelles ou quasi judiciaires. Le critère à utiliser est celui de la « crainte raisonnable » de partialité, soit le fait d'une personne sensée et raisonnable, non scrupuleuse ou tatillonne, qui se poserait la même question et l'étudierait en profondeur de façon réaliste et pratique. Quant au droit des parties d'être entendues, il implique dans certains cas le droit à la réouverture d'enquête, et le pouvoir du décideur de l'accorder ou non est discrétionnaire. Les commissaires de la CLP sont investis des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*, dont notamment les pouvoirs d'enquête attribués aux articles 6 et 9 de cette loi. Ces dispositions ont été interprétées comme habilitant le tribunal à requérir des suppléments d'information pertinente, dans le respect des règles de justice naturelle. De plus, les tribunaux judiciaires ont interprété l'article 292

du *Code de procedure civile* non seulement comme permettant à un juge de signaler à une partie une lacune dans sa preuve ou dans ses procedures, mais comme lui imposant même le devoir de signaler à une partie une lacune quant à un élément essentiel de la preuve.

En l'espèce, le commissaire possedait la discrétion d'accorder ou non la réouverture d'enquête et il disposait des pouvoirs pour requérir toute preuve supplémentaire qu'il jugeait pertinente à la résolution du litige, et ce, même s'il ne s'agissait pas nécessairement d'une preuve nouvelle. En conséquence, ni le fait d'accorder une réouverture d'enquête ni le fait de requérir une preuve supplémentaire sur un élément déterminant du litige ne soulèvent en soi une crainte raisonnable de partialité. Par contre, la réponse du commissaire à la demande de récusation impose une conclusion différente. Il faut en premier lieu noter l'absence de preuve de partialité réelle du commissaire. Toutefois, la question en est une d'apparence de partialité. Le fait pour le commissaire d'avoir fait des remarques quant au comportement de la représentante de l'employeur et surtout d'écrire qu'il est probablement souhaitable d'assigner un autre commissaire à ce dossier, laisse entendre que, même s'il pouvait penser être encore en mesure d'exercer son rôle de décideur impartial dans ce dossier, il percevait lui-même que les circonstances de l'espèce pouvaient soulever une crainte raisonnable de partialité. Il y a donc lieu d'accueillir la présente requête et d'ordonner la récusation du commissaire.

lésion professionnelle

Aggravation d'une condition préexistante

PPG Canada inc. c. CALP
[2000] C.L.P. 1213 (C.A.)

Le travailleur, après avoir sauté d'un camion au cours de son travail, subit une rupture d'un anévrisme cérébral d'origine personnelle. La CALP conclut que le travailleur a subi une lésion professionnelle, soit une aggravation de sa condition préexistante, par le fait et à l'occasion de son travail. Selon le commissaire, compte tenu de cette conclusion, la question de savoir si la rupture ou l'hémorragie constituait une blessure donnant ouverture à l'application de la présomption de lésion professionnelle ou s'il y avait eu survenance d'un événement imprévu et soudain était un débat caduc.

Pour la Cour d'appel qui accueille la requête en révision judiciaire, les tribunaux ont reconnu que l'aggravation d'une condition personnelle qui survient à l'occasion d'un accident du travail peut être incluse dans la définition de lésion professionnelle sans que cette interprétation puisse être qualifiée de déraisonnable, et que la notion de maladie professionnelle peut aussi comprendre l'aggravation d'un état ou d'une maladie préexistante lorsqu'il y a un lien de causalité avec les risques particuliers du travail. Il ressort donc clairement de ces décisions que pour conclure qu'une aggravation d'une condition personnelle préexistante peut constituer une lésion professionnelle, il faut que soit survenu un accident du travail ou une aggravation causée par les risques particuliers du travail. Le législateur ne peut avoir voulu couvrir, par la LATMP, les situations autres que celles reliées à un accident du travail ou à une maladie reliée aux risques particuliers du travail.

Présomption de lésion professionnelle

Michaud c. CLP
[2001] C.L.P. 156 (C.S.)

Alors que le travailleur exécute son travail, il ressent une douleur à l'épaule gauche en descendant une échelle de son camion. Deux jours plus tard, en raison de la persistance des douleurs, il consulte un médecin qui diagnostique une tendinite. La CLP mentionne que la jurisprudence est constante à l'effet de reconnaître que la tendinite peut constituer une blessure quand elle est de type traumatique et estime que le mode de preuve prévu à l'article 28 LATMP rejoint alors celui qui est inhérent à la notion même d'accident du travail. Elle considère qu'il ne s'est rien passé de particulier, qu'il n'y a pas eu de faux mouvement ni d'effort inhabituel et que le travailleur a poursuivi son travail régulier le jour de l'événement et le lendemain. Ainsi, en l'absence d'événement imprévu et soudain susceptible d'avoir causé la tendinite, elle conclut qu'il ne peut s'agir d'un accident du travail tel que défini à l'article 2 LATMP, sans toutefois se prononcer sur l'application de l'article 28.

Pour la Cour supérieure qui accueille la requête en révision judiciaire, la preuve faite par le travailleur, principalement par son témoignage, ne peut supporter l'affirmation qu'il ne s'est rien passé de particulier le 20 juillet 1998. Il a ressenti une douleur à l'épaule gauche alors qu'il déchargeait une échelle de 32 pieds pesant plus de 50 livres du toit de sa camionnette et il a dû terminer sa journée plus tôt que prévu le lendemain en raison de la douleur au bras et à l'épaule. Il a alors pris rendez-vous avec un médecin qui a diagnostiqué une tendinite à l'épaule gauche, condition non contestée par la suite. Cette preuve permet de conclure au contraire qu'il s'est produit quelque chose d'inhabituel qui semble être la cause de la tendinite, puisque aucune autre explication n'a été mise de l'avant. Pour conclure comme elle l'a fait, la commissaire ne pouvait que déclarer qu'elle n'accordait aucune foi au témoignage du travailleur et au rapport médical, ce que la preuve résumée dans sa décision ne démontre pas. De plus, puisque l'article 28 vise spécifiquement à faciliter la preuve d'une lésion professionnelle, il n'est pas nécessaire d'établir la survenance d'un événement imprévu et soudain causant une lésion professionnelle, soit un accident du travail. Pour bénéficier de la présomption prévue à cet article, le travailleur doit démontrer la survenance d'une blessure, sur les lieux et dans l'exécution de son travail. Si l'employeur peut tenter de démontrer que la tendinite n'est pas d'origine traumatique, il ne revient pas au travailleur d'établir la survenance d'un événement imprévu et soudain pour bénéficier de la présomption. À ce compte, toute blessure survenant dans l'exécution des fonctions habituelles de la manière usuelle ne pourrait jamais donner lieu à une indemnisation. En l'instance, les premiers signes de tendinite se sont manifestés sur les lieux du travail alors que le travailleur était à son travail et la seule cause probable de la tendinite serait un traumatisme.

Récidive, rechute ou aggravation (fibromyalgie)

CSST c. Chiasson
[2001] C.L.P. 675 (C.A.)

Dans cette affaire, la travailleuse a été victime d'un accident du travail en 1993. À la suite d'un diagnostic de fibromyalgie, elle a présenté une réclamation pour récidive, rechute ou aggravation en 1995. Sa réclamation a été rejetée par la CSST. Cette décision a été confirmée par le bureau de révision et par la CALP.

La Cour d'appel souligne d'abord que ce n'est pas le diagnostic de fibromyalgie qui est contesté mais uniquement le lien avec l'accident du travail. Le fardeau de la preuve relatif à la question de la causalité entre l'accident du travail et la fibromyalgie est extrêmement lourd compte tenu de l'étiologie mal connue de ce syndrome. Comme l'a rappelé la Cour d'appel dans *Société de l'assurance automobile du Québec c. Viger*, le fait d'exiger une preuve ayant la rigueur scientifique plutôt que la simple preuve prépondérante traditionnellement acceptée et reconnue constitue une erreur manifestement déraisonnable donnant ouverture à la révision judiciaire. En l'espèce, la CALP était saisie des rapports du médecin de la travailleuse et du médecin de la CSST : l'un concluant à la probabilité d'une relation causale; l'autre soutenant la thèse de l'absence de relation, sans indiquer sur quelle base il appuie son opinion sauf le fait qu'il n'existe aucune preuve scientifique à cet égard. En retenant cette dernière approche, le tribunal exigeait une preuve ayant la rigueur d'une preuve scientifique.

Depuis ce jugement, la Commission des lésions professionnelles (CLP) a rendu quelques décisions qui reconnaissent la relation entre une lésion professionnelle et le diagnostic de fibromyalgie. Dans l'affaire *Leclerc et Société en commandite Gaz métropolitain*, [2001] C.L.P. 68, la commissaire retient que la probabilité d'une relation causale entre l'accident du travail du travailleur en 1984, soit de multiples fractures, et le diagnostic de fibromyalgie post-traumatique, confirmé en 1997, est suffisamment démontrée pour conclure à une rechute, récidive ou aggravation. Dans la cause *Côté et P. Bélanger et C. Ranger Pharmaciens*, [2001] C.L.P. 95, la commissaire détermine que les éléments de preuve sont graves, précis et concordants, et ce, tant au niveau factuel que médical, et constituent une preuve prépondérante de relation entre la lésion professionnelle de la travailleuse, soit une dépression situationnelle causée par du harcèlement au travail, et le diagnostic de fibromyalgie.

indemnité
de remplacement du revenu

Article 67

Héroux c. Groupe Forage Major
[2001] C.L.P. 317 (C.A.)

Il s'agit dans cette affaire de déterminer le revenu brut servant de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) d'un foreur. Dans l'industrie du forage, les horaires de travail varient selon les contrats que l'entreprise doit exécuter. Ainsi, au moment de sa lésion professionnelle, le travailleur avait un contrat de courte durée, de 12 heures par jour et 7 jours par semaine.

Dans son jugement, la Cour d'appel reconnait que la CALP a compétence, en vertu des articles 44, 45, 63, 67 et 68 de la LATMP, pour déterminer les éléments qui seront utilisés pour fixer l'IRR du travailleur. Cependant, le tribunal déclare qu'il serait impensable que le salaire annuel retenu pour déterminer l'IRR dépende principalement des aléas du contrat particulier exécuté au moment de la lésion. Le législateur renvoie, par l'article 67, au salaire prévu au contrat de travail; il ne spécifie pas s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Les règles doivent donc couvrir les deux types de contrats. L'évaluation du revenu annuel doit être modulée en fonction des critères prévus à cet article et on doit tenir compte de tous les faits qui sont de nature à rehausser le revenu du travailleur. Tous les facteurs qui y sont mentionnés ont un fondement dans les conditions de travail réelles du travailleur. L'article 67 ne fait allusion à aucune projection mathématique. L'ajustement pour les prestations d'assurance-chômage donne d'ailleurs un indice voulant que le travail puisse être pour moins d'une année sans que la CSST doive obligatoirement avoir recours à la projection mathématique du salaire gagné au cours de la semaine pendant laquelle la lésion survient. Cet ajustement démontre donc que l'annualisation n'est pas envisagée par le texte de l'article 67 puisqu'il n'y aurait jamais de cas où il serait avantageux de tenir compte des prestations d'assurance-chômage, celles-ci étant au mieux de 55 % du salaire du travailleur. Par ailleurs, le principe mis de l'avant par le commissaire, suivant lequel l'indemnité est destinée à compenser la perte de gains futurs et l'incapacité à exercer un emploi, doit être retenu. Une interprétation favorable au travailleur doit prévaloir. Il faut toutefois tenir compte du fait que le législateur a retenu le concept du revenu annuel qui correspond normalement à une donnée trouvant une corrélation dans la réalité. En l'espèce, le résultat de l'opération mathématique faite par le commissaire donnerait une indemnité qui serait près du double du salaire normalement gagné. Cette approche est irréaliste, irrationnelle et ne prend pas appui sur le texte de l'article 67.

Recouvrement des prestations

Bousquet c. CLP
[2001] C.L.P. 302 (C.S.)

Dans une décision majoritaire, la CLP conclut que les travailleurs doivent rembourser les sommes réclamées par la CSST, la réclamation de la CSST n'étant pas prescrite. Les commissaires qui forment la majorité considèrent qu'il faut se placer au moment où une décision déclare la déchéance du droit du travailleur pour déterminer si l'indemnité a été reçue avec ou sans droit. Ils concluent donc que la prescription commence à courir au moment de la naissance de la dette ou au moment où le paiement devient indu, c'est-à-dire à la suite de la décision exécutoire ou finale qui crée la dette.

Selon la commissaire dissidente, l'obligation de rembourser le trop-perçu existe dès le paiement de l'indu, selon le texte même de l'article 430 LATMP, et l'indu existe dès qu'un paiement est fait à une personne qui n'y a pas droit, sans dépendre d'une décision reconnaissant l'absence d'un tel droit. La décision de la CSST sur le bien-fondé d'une réclamation est déclaratoire de droit, et si le législateur avait voulu que le délai de trois ans ne coure qu'à partir de la décision exécutoire sur le droit aux prestations, il l'aurait clairement exprimé comme il l'a fait ailleurs dans la loi.

La Cour supérieure accueille la requête en révision judiciaire considérant que la période de prescription débute à la date des paiements faits aux travailleurs. Selon elle, les commissaires majoritaires de la CLP sont parvenus à leurs conclusions en empruntant des termes que le législateur n'utilise pas. L'article 431 LATMP énonce clairement que la période de prescription commence à courir dès réception du paiement. Si telle n'avait pas été l'intention du législateur, il aurait fallu qu'il spécifie que la période de prescription commence à courir à la date où une décision détermine que le travailleur a reçu des indemnités sans droit. En cherchant à interpréter la loi plutôt qu'à l'appliquer, la CLP a commis une erreur manifeste justifiant l'intervention de la Cour. Il en ressort que les différends en vertu de la LATMP ont intérêt à être promptement tranchés pour assurer que la CSST peut réclamer le paiement contesté dans un délai de trois ans. Le législateur n'entendait certainement pas qu'un travailleur qui reçoit une indemnité de bonne foi doive attendre parfois plus de cinq ans pour voir déterminer l'issue de sa réclamation.

N.D.L.R. La décision de la Commission des lésions professionnelles est répertoriée sous le nom *Lapierre et Général Motors du Canada ltée*, [2000] C.L.P. 155.

indemnité pour **préjudice corporel**

Décès

McKenna c. CLP
[2001] C.L.P. 491 (C.A.)

Le travailleur a pris sa retraite en 1987 en raison d'insuffisances cardiaque et rénale et d'hypertension. Il décède en 1993 après avoir déposé une réclamation pour maladie professionnelle pulmonaire, soit un cancer du poumon. Après que le bureau de révision eut conclu à l'existence d'une maladie professionnelle et à la relation avec le décès ainsi qu'au droit de la succession à la rente prévue à l'article 101 LATMP, la succession demande à la CSST de fixer le pourcentage d'atteinte permanente et l'indemnité pour préjudice corporel en résultant. La CSST a décidé que la succession n'avait pas droit à l'indemnité pour dommages corporels puisque le travailleur était déjà décédé lorsque le comité des maladies professionnelles pulmonaires a évalué sa condition. Cette décision a été confirmée par l'instance de révision de la CSST et par la CLP.

La Cour d'appel a d'abord déterminé que la CSST possédait le *locus standi* pour intervenir sur le fond du litige devant les tribunaux judiciaires. En ce qui concerne l'indemnité pour dommages corporels, l'interprétation donnée à l'article 91 est manifestement déraisonnable lorsqu'on l'analyse sur le plan des principes juridiques et de ses effets. Soutenir que le décès met fin automatiquement à toute réclamation pour dommages corporels est faire dépendre le droit à l'indemnité de la conjonction de deux événements sur lesquels le réclamant n'a aucun contrôle : le délai de traitement de la réclamation et le décès. Ainsi, le droit qu'accorde clairement le législateur dépendrait de la rapidité avec laquelle la demande est évaluée et de la résistance physique du réclamant. Si telle avait été la volonté du législateur, il aurait été facile d'être beaucoup plus précis. Si ce droit est constaté, même après le décès du travailleur, il semble logique d'affirmer que la créance qu'il représente était due dès le moment où la demande a été faite.

plainte
(article 32 LATMP)

Entreprise fédérale

CSST c. Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique
[2001] C.L.P. 880 (C.A.)

Purolator Courrier ltée c. Hamelin
[2002] R.J.Q. 310 (C.A.)

Le 31 janvier 2002, la Cour d'appel a rendu un jugement dans la cause *CSST c. Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*. Ce dossier a été entendu en même temps que celui mettant en cause *Purolator Courrier ltée c. Hamelin*, dans lequel la portée de l'article 32 LATMP a fait l'objet d'une analyse. En l'espèce, bien que les faits soient différents, le même raisonnement et la même conclusion s'appliquent.

Les faits de l'affaire *CSST c. Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique* sont les suivants. Le travailleur est wagonnier chez l'employeur et il a subi un accident du travail. À son retour au travail, il demande de prendre, à une période donnée, les vacances auxquelles il avait droit. L'employeur refuse parce qu'il n'avait pas choisi, avant la date limite prévue à cet effet à la convention collective, les dates où il entendait prendre ses vacances. Au moment où il aurait dû indiquer ce choix, le travailleur était absent du travail en raison de sa lésion professionnelle. Le travailleur dépose à la CSST une plainte en vertu de l'article 32. La CSST, le bureau de révision et la CALP ont rejeté l'objection préliminaire de l'employeur portant sur l'applicabilité de l'article 32 à une entreprise fédérale. La Cour d'appel rejette l'appel de la CSST d'un jugement de la Cour supérieure qui a révisé la décision de la CALP.

Le juge Beauregard détermine qu'en vertu de l'article 349 LATMP, les questions ayant trait au droit du travailleur à une prestation et l'étendue de cette prestation sont de la compétence exclusive de la CSST et ne peuvent être réglées par voie de grief en application de l'article 32. Il s'agit là d'une disposition qui offre un recours au travailleur dans le cas où l'employeur exercerait une mesure de représailles. Or, la prétention par un employeur qu'il ne doit pas une prestation n'est pas une mesure de représailles. Par ailleurs, l'article 32 ne saurait avoir d'application à l'égard d'une entreprise relevant de la compétence fédérale. Une entreprise qui viole les droits du travailleur aux termes d'un contrat de travail, quelle que soit la raison de la violation, est régie par le droit du travail. En conséquence, l'article 32 est sans effet à l'égard de l'employeur, qui est une entreprise fédérale. Enfin, bien que le problème n'ait pas à être traité, il semble que la question de savoir si le travailleur pouvait prendre des vacances à une certaine période plutôt qu'à une autre relève beaucoup plus de l'application de la convention collective que de la loi.

Afin de déterminer la portée de l'article 32, la juge Deschamps dans la cause *Purolator Courrier ltée c. Hamelin*, analyse les principes dégagés par la Cour suprême dans la trilogie *Bell Canada c. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Courtois*, et *Alltrans Express Ltd. c. Workers' Compensation Board of Colombie-Britannique*. Elle retient que l'application des régimes d'indemnisation aux entreprises de compétence fédérale est reconnue parce qu'elle ne touche pas aux relations du travail. L'étude des dispositions de la LATMP est nécessaire pour déterminer l'effet des mesures qui y sont prévues sur les relations employeur-employe. La compétence générale du législateur provincial sur l'objet d'une loi ne signifie pas que toutes et chacune des dispositions de cette loi seront constitutionnellement valides. Chaque disposition d'une loi doit être évaluée afin de déterminer sa validité constitutionnelle. De prime abord, il paraît évident que le texte de l'article 32 vise directement les relations employeur-employé. En l'espèce, les mis en cause prétendent que la rémunération des heures supplémentaires constitue un avantage lié à l'emploi alors que l'employeur allègue que, pour être payées, les heures supplémentaires doivent être travaillées. Le litige est intimement lié aux relations du travail et aux conditions de travail des parties. Tant la nature de la dispute qui a déclenché la mise en oeuvre du recours que le recours lui-même touchent l'essence même des relations du travail. Un facteur particulièrement indicateur de cette intrusion dans le champ des relations du travail est le fait que le recours à la procédure de grief soit ouvert. En conséquence, l'article 32 ne s'applique pas aux entreprises fédérales et sa mise en contexte ne permet pas de conclure que sa portée véritable relève de la compétence provinciale.

Finalement, la juge Deschamps retient que la théorie de l'entrave ne s'applique pas en l'espèce puisque la disposition touche les relations du travail, lesquelles relevent de la compétence exclusive du Parlement fédéral. Quant à la théorie du double aspect, elle ne peut non plus s'appliquer compte tenu du fait que l'article 32 constitue, de par sa nature véritable, à l'égard des entreprises fédérales, une immixtion inconstitutionnelle dans le champ des relations du travail. De plus, le *Code canadien du travail*, applicable à l'entreprise appelante, contient une disposition analogue à l'article 32. Il y a donc lieu d'infirmer le jugement de la Cour supérieure, d'accueillir la requête en révision judiciaire et d'annuler la sentence arbitrale pour absence de compétence parce que l'article 32 est inapplicable aux entreprises fédérales.

N.D.L.R. Ces deux jugements font l'objet de requêtes pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada.

financement

Imputation des coûts - délai

Le Salon Ford 1982 ltée
[2001] C.L.P. 323

La Commission des lésions professionnelles (CLP) a rendu une décision relative à l'imputation des coûts de la lésion professionnelle du travailleur dans le dossier de l'employeur. Elle a également déterminé que, lorsque les délais prévus à la LATMP sont écoulés, la CSST ou l'employeur peuvent toujours requérir une modification de l'imputation aux conditions et délais prévus au *Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations* (le règlement).

La seule demande d'imputation déposée dans le dossier dont la CLP est saisie en est une datée du 14 janvier 1999. La CLP doit donc déterminer si cette demande est recevable. Selon le délai prévu à l'article 329 LATMP, soit avant l'expiration de la troisième année qui suit l'année de la lésion professionnelle, la demande du 14 janvier 1999 est tardive puisque la lésion professionnelle dont l'employeur veut se voir décharger d'une partie des coûts est survenue le 30 septembre 1994. Toutefois, à compter du 1er janvier 1999, le règlement permet à l'employeur de requérir, à certaines conditions, une modification de l'imputation. L'article 2 de ce règlement édicte que la CSST peut, de sa propre initiative et pour corriger toute erreur, déterminer de nouveau l'imputation des coûts dans les six mois de sa décision. L'article 3 précise que la CSST peut, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, déterminer de nouveau cette imputation si sa décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel. La demande de l'employeur doit alors parvenir à la CSST dans les six mois de la connaissance par ce dernier d'un tel fait essentiel. Cependant, selon l'article 2, la nouvelle détermination de l'imputation doit s'effectuer au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit celle pendant laquelle l'accident est survenu, soit, en l'espèce, le 31 décembre 1999. S'il peut sembler difficile de concilier les délais prévus à ce règlement et ceux proposés aux articles 326 et 329 LATMP, la seule façon de donner un sens à ces différents délais est de conclure que, lorsque les délais prévus à la loi sont écoulés, la CSST ou l'employeur peuvent toujours requérir une modification de l'imputation aux conditions et délais prévus au règlement.

En l'espèce, le rapport du médecin traitant, en introduisant de nouveaux coûts au dossier, constitue un fait essentiel en matière d'imputation. Comme l'employeur a reçu la décision de la CSST le 24 septembre 1998 et qu'il a reçu ce rapport le 4 décembre, sa demande du 14 janvier 1999 respecte le délai de six mois prévu à l'article 3. De plus, à cette date, l'échéance du 31 décembre 1999 n'est pas encore acquise. La CSST pouvait donc considérer la demande de l'employeur sous l'angle de l'article 3 du règlement. La CSST rejette la demande de l'employeur au motif qu'elle connaît depuis longtemps les faits allégués. Pourtant, l'article 3 parle spécifiquement de la connaissance de l'employeur et non de celle de la CSST. La CLP conclut que la connaissance par l'employeur en 1998 de l'addition de coûts à son dossier financier lui permettait de requérir une modification de l'imputation établie le 4 novembre 1994.

Reconsidération

Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal
[2001] C.L.P. 595

Dans cette affaire, le travailleur, un agent de surveillance, est victime d'un accident du travail lorsqu'il est agressé en interpellant un suspect dans le tunnel du métro. Après une première décision de la CSST sur l'imputation des coûts, un agent analyse le cas de nouveau et conclut que l'événement est dû à un tiers, qui n'est ni le représentant de l'employeur ni celui du travailleur, et que l'événement ne fait pas partie des risques inhérents reliés à l'activité exercée par l'employeur. Le 1er août, la CSST accorde la demande de transfert du coût des prestations, modifie la décision d'imputation et transfère la totalité du coût des prestations aux employeurs de toutes les unités. Par la suite, un autre agent de la CSST conclut qu'une erreur s'est glissée car le travailleur est un agent de surveillance et non un chauffeur d'autobus. Les activités de surveillance comportent, de par leur nature, un risque d'agression et il n'y a donc pas lieu d'accorder le transfert du coût des prestations. Le 25 septembre, la CSST, en vertu de l'article 365 LATMP, reconsidère la décision du 1er août et impute la totalité du coût des prestations au dossier de l'employeur.

La CLP doit d'abord décider si la décision de l'instance de révision de la CSST est régulière. Dans cette décision, l'instance de révision fonde la régularité de la reconsidération de la décision du 1er août 2000 sur l'article 365. Or, la lecture de l'article 365, au dernier alinéa, montre que les décisions en matière d'imputation des coûts, rendues en vertu du chapitre IX de la LATMP, sont exclues de l'application de cet article. Les décisions en matière de financement, incluant les décisions en matière d'imputation des coûts, font l'objet d'un régime particulier dans la LATMP. D'abord, l'article 326 LATMP, dernier alinéa, spécifie qu'un employeur peut formuler une demande en vertu du deuxième alinéa dans l'année suivant la date de l'accident. Ce faisant, l'employeur n'a pas à justifier la survenance d'un fait nouveau ou d'une erreur, mais il n'a qu'à exposer les motifs au soutien de sa demande pour que la CSST en examine le bien-fondé. À la suite de la demande de l'employeur en l'espèce, la CSST possédait tous les faits nécessaires à l'analyse du dossier. Les formulaires contenaient le titre d'emploi du travailleur, la nature de l'événement ainsi qu'un rapport d'enquête policière signé par le travailleur. C'est en vertu de tous ces éléments factuels que l'agent de la CSST a rendu la décision du 1er août 2000. Par ailleurs, la CSST peut déterminer à nouveau l'imputation du coût des prestations aux conditions prévues au *Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations*, entré en vigueur le 1er janvier 1999. L'article 2 du règlement permet à la CSST de corriger une erreur qu'elle aurait commise en rendant une décision et de déterminer à nouveau une imputation. La nature de l'erreur doit se fonder sur des faits objectifs se rattachant à l'application de la LATMP. Ainsi, selon le principe de la stabilité des décisions, la CSST ne saurait

rendre une nouvelle décision, en invoquant le concept de l'erreur, pour justifier un changement d'opinion dans l'analyse d'un dossier.

En l'espèce, rien n'établit que le premier agent de financement s'est mépris sur l'emploi occupé par le travailleur lors de l'accident puisque tous les faits étaient exposés au dossier lorsque la décision du 1er août 2000 a été rendue. La CLP conclut plutôt que le deuxième agent de financement est arrivé à une conclusion ou une opinion contraire à celle de son collègue, puis a rendu la décision du 25 septembre 2000. Or, l'opinion contraire n'est pas assimilable à une erreur et la CSST ne pouvait déterminer à nouveau l'imputation. La décision de la CSST du 1er août 2000 est rétablie et la totalité du coût des prestations est transférée aux employeurs de toutes les unités.

santé et sécurité du travail

Inspection

Structure Lavalong inc. et CSST
[2002] C.L.P. fascicule 1

Dans ce dossier, la Commission des lésions professionnelles (CLP) devait déterminer si l'inspecteur était fondé d'ordonner la suspension des travaux sur un chantier de construction.

Les faits dans cette affaire sont les suivants. Le 2 octobre 2001, un inspecteur de la CSST se présente sur un chantier de construction et constate que deux travailleurs circulent sur les poutres de la structure au niveau du toit alors qu'un garde-corps n'est pas encore installé. Il ordonne la suspension immédiate des travaux et consigne sa décision au rapport d'intervention daté du même jour. Il y précise que les travailleurs portent un harnais de sécurité, mais ne relient pas leur cordon d'assujettissement à un élément solide de la structure et risquent alors une chute d'environ 9 mètres sur le plancher de béton. En outre, l'entrepreneur devra lui soumettre son programme de prévention pour ce chantier et y inclure une procédure de travail sécuritaire décrivant les différentes étapes de ses travaux et les moyens utilisés pour éviter les risques de chute. Après avoir obtenu des précisions concernant le programme de prévention et avoir rencontré tous les employés, l'inspecteur autorise la reprise des travaux le 9 octobre.

Devant la CLP, l'employeur explique qu'il a fourni à tous ses employés les équipements nécessaires pour assurer leur sécurité en attendant l'installation du garde-corps prévue pour le lendemain matin. Il est en désaccord avec la décision de suspendre les travaux puisqu'il considère qu'il s'est ainsi acquitté de ses obligations.

Pour ordonner la suspension des travaux ou la fermeture d'un lieu de travail selon l'article 186 LSST, trois conditions doivent être satisfaites : l'inspecteur doit juger qu'il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs, la décision de l'inspecteur doit être motivée et il doit indiquer les mesures à prendre pour éliminer le danger. L'employeur soumet que la première condition n'est pas remplie puisque l'inspecteur n'était pas en présence d'une situation de fait assez grave pour justifier une telle action. L'interprétation de l'article 186 doit se faire en tenant compte de l'objectif et du contexte global de la loi, soit, selon l'article 2 LSST, l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. À cette fin, l'article 49 LSST prévoit notamment que le travailleur doit prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable et qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, tandis que l'article 51 LSST impose à l'employeur l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. De plus, le *Code de sécurité pour les travaux de construction* prévoit des mesures de sécurité et l'installation d'un garde-corps pour éviter les chutes aux articles 2.9.1 et 2.9.2.

Comme l'enseigne la Cour d'appel dans l'affaire *Domtar c. Lapointe*, c'est en fonction d'un impératif de protection que la loi doit être interprétée en ce qui concerne les droits et les devoirs qui en découlent. Le rôle et le pouvoir de l'inspecteur ne se bornent pas à vérifier si les règlements sont respectés, mais il doit veiller à ce que l'objectif de la loi soit atteint dans la mesure du possible. Il ressort de la jurisprudence et de la doctrine que l'inspecteur doit être en présence d'une situation de faits assez grave, d'un danger sérieux, pour rendre une ordonnance de suspension des travaux ou fermeture de chantier et que c'est l'évaluation de la gravité du danger et des risques associés à ce danger qui va déterminer si l'ordonnance de l'inspecteur est justifiée.

En l'espèce, l'inspecteur était fondé d'ordonner la suspension des travaux sur le chantier de construction de l'employeur car, lors de son intervention, il a constaté un danger réel, imminent et intolérable. La CLP retient également que l'obligation de l'employeur ne se limite pas seulement à la fourniture de l'équipement nécessaire pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Il doit également s'assurer que ses travailleurs utilisent ces équipements de protection. Par ailleurs, avant de permettre la reprise des travaux, l'inspecteur a exigé l'érection des colonnes, la pose des poutres, des solives ajourées et des panneaux d'acier constituant le toit. Il a aussi exigé que l'entrepreneur lui soumette un programme de prévention pour le chantier, une procédure de travail sécuritaire ainsi qu'un engagement par écrit du contremaître et des travailleurs s'engageant à respecter la méthode de travail et le programme de prévention. Cette exigence, qui peut sembler à première vue inhabituelle, était justifiée dans les circonstances particulières de cette affaire.

les états financiers

Commission des lésions professionnelles

Exercice terminé le 31 mars 2002

Rapport de la direction

Les états financiers de la Commission des lésions professionnelles ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel de gestion concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

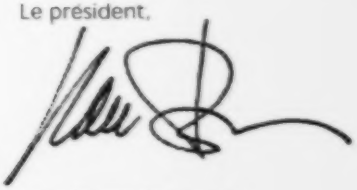
Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. Chacun des gestionnaires effectue mensuellement l'analyse et la validation de la situation budgétaire concernant son unité administrative.

La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le comité de direction doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de la Commission conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer la direction pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Le président,



Jean-Pierre Arsenault

Québec, le 30 mai 2002

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de la Commission des lésions professionnelles au 31 mars 2002 et les états des revenus et dépenses et du solde déficitaire du fonds ainsi que des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2002, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La vérificatrice générale par intérim,

Doris Paradis, CA

Québec, le 30 mai 2002

revenus et dépenses et solde déficitaire du fonds
de l'exercice terminé le 31 mars 2002

	2002	2001
REVENUS		
Contribution de la Commission de la santé et de la sécurité du travail	48 200 004 $	46 204 496 $
Intérêts sur dépôts bancaires	150 250	155 408
Publications et services	21 552	19 350
	48 371 806	46 379 254
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux	29 372 004	28 667 404
Transport et communication	2 685 568	2 374 286
Services professionnels	7 831 851	8 019 797
Loyers et entretien	5 588 638	5 815 086
Amortissement des immobilisations	2 637 025	2 840 606
Perte sur disposition d'immobilisations	276 403	-
Fournitures	634 419	585 764
Autres	13 236	10 158
	49 039 144	48 313 101
EXCÉDENT DES DÉPENSES SUR LES REVENUS	(667 338)	(1 933 847)
SOLDE DÉFICITAIRE DU FONDS AU DÉBUT	(2 507 739)	(573 892)
SOLDE DÉFICITAIRE DU FONDS À LA FIN	(3 175 077) $	(2 507 739) $

bilan
au 31 mars 2002

	2002	2001
ACTIF		
A COURT TERME		
Espèces et quasi-espèces	3 976 366 $	1 858 330 $
Créances à recevoir	8 257	15 698
Intérêts courus	3 517	16 286
Avances pour frais de déplacement	15 500	15 500
Frais payés d'avance	36 144	23 178
	4 039 784	1 928 992
IMMOBILISATIONS (note 3)	3 716 587	5 027 407
	7 756 371 $	6 956 399 $
PASSIF		
A COURT TERME		
Créditeurs et frais courus	2 471 978 $	1 860 714 $
PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE ET VACANCES (note 4)	8 459 470	7 603 424
SOLDE DÉFICITAIRE DU FONDS	(3 175 077)	(2 507 739)
	7 756 371 $	6 956 399 $

ENGAGEMENTS (note 5)

POUR LA COMMISSION

Jean-Pierre Arsenault

flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 mars 2002

	2002	2001
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excedent des dépenses sur les revenus	(667 338) $	(1 933 847) $
Éléments sans incidence sur les espèces et les quasi-espèces :		
Amortissement des immobilisations	2 637 025	2 840 606
Perte sur disposition d'immobilisations	276 403	-
Variation de la provision pour congés de maladie et vacances	856 046	707 008
	3 102 136	1 613 767
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement :		
Créances à recevoir	7 441	47 420
Intérêts courus	12 769	(3 371)
Avances pour frais de déplacement	-	1 000
Frais payés d'avance	(12 966)	129 649
Créditeurs et frais courus	611 264	(792 333)
	618 508	(617 635)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	3 720 644	996 132
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement :		
Produit de disposition d'immobilisations	50 000	-
Acquisitions d'immobilisations	(1 652 608)	(645 500)
AUGMENTATION DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES	2 118 036	350 632
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES AU DÉBUT	1 858 330	1 507 698
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES À LA FIN	3 976 366 $	1 858 330 $
COMPOSITION DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES		
Encaisse	1 476 366 $	1 858 330 $
Dépôts à terme (taux : 2.05 %)	2 500 000	-
	3 976 366 $	1 858 330 $

notes complémentaires

31 mars 2002

1. CONSTITUTION, FONCTIONS ET FINANCEMENT

La Commission, constituée en vertu d'une loi spéciale (1997, chapitre 27), a pour fonctions d'entendre et de disposer des contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail à la suite d'une révision administrative.

Les sommes requises pour les opérations de la Commission sont prises sur le fonds de la Commission constitué des sommes que la Commission de la santé et de la sécurité du travail y verse selon les modalités que détermine le gouvernement.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de la Commission ont été préparés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations.

IMMOBILISATIONS

Les immobilisations sont comptabilisées à leur coût d'origine et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Mobilier et équipement de bureau	20 %
Équipements informatiques	33,3 %
Améliorations locatives	Durée du bail, maximum 5 ans

RÉGIMES DE RETRAITE

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que la Commission ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES

La politique de l'entité consiste à présenter dans les espèces et quasi-espèces les soldes bancaires et les placements temporaires dont l'échéance n'excède pas trois mois à partir de la date d'acquisition.

3. IMMOBILISATIONS

	2002			2001
	COÛT	AMORTISSEMENT CUMULÉ	NET	NET
Mobilier et equipement de bureau	3 677 119 $	1 837 963 $	1 839 156 $	1 553 401 $
Équipements informatiques	4 593 449	3 616 226	977 223	1 552 389
Ameliorations locatives	2 185 490	1 285 282	900 208	1 921 617
	10 456 058 $	6 739 471 $	3 716 587 $	5 027 407 $

4. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE ET VACANCES

	2002			2001
	CONGÉS DE MALADIE	VACANCES	TOTAL	TOTAL
Solde au début	4 734 695 $	2 868 729 $	7 603 424 $	6 896 416 $
Variation de l'exercice	581 106	274 940	856 046	707 008
Solde à la fin	5 315 801 $	3 143 669 $	8 459 470 $	7 603 424 $

5. ENGAGEMENTS

La Commission est engagée par des ententes à long terme avec la Société immobilière du Québec, échéant à diverses dates jusqu'au 31 octobre 2010, pour des locaux administratifs.

La dépense de loyers de l'exercice terminé le 31 mars 2002 concernant ces locaux s'élève à 4 542 918 $ (2001 : 4 636 081 $). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

2003	3 923 043 $
2004	3 627 090
2005	2 716 450
2006	2 633 329
2007	2 467 943
2008 et subséquemment	1 811 768
	17 179 623 $

6. Opérations entre apparentés

En plus des opérations entre apparentés déjà divulguées dans les états financiers et comptabilisées à la valeur d'échange, la Commission est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. La Commission n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces operations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

7. Régimes de retraite

La plupart des membres du personnel de la Commission participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Certains autres employés participent à un Régime enregistré d'épargne retraite parce qu'ils ne font pas partie de la fonction publique. La Commission leur verse un montant équivalent à ce qu'elle verse aux autres employés.

Les cotisations de la Commission imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 705 643 $ (2001 : 732 980 $). Les obligations de la Commission envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

les annexes

annexe 1

DÉCLARATION
de services aux citoyens

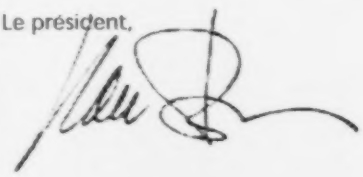
Au nom de tout le personnel de la Commission des lésions professionnelles (CLP), j'ai le plaisir de présenter notre Déclaration de services aux citoyens. Elle s'adresse tout particulièrement aux travailleurs et aux employeurs qui viennent devant le tribunal pour contester une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Depuis la mise en place de la CLP, en avril 1998, notre personnel a toujours été soucieux d'assurer les meilleurs services. À cette fin, nous avons utilisé divers moyens pour consulter notre clientèle afin d'obtenir ses commentaires. Nous avons fait de même avec l'ensemble de notre personnel.

Les engagements que nous prenons dans cette déclaration découlent de ces consultations et tiennent compte des ressources dont nous disposons pour répondre aux besoins exprimés. Nous évaluerons régulièrement ces engagements et nous en traiterons dans notre rapport annuel d'activité.

Dans cette démarche d'amélioration continue, nous sommes évidemment réceptifs aux commentaires et aux suggestions qui nous aideront à mieux servir notre clientèle.

Le président,



Jean-Pierre Arsenault

LA CLP ET SES CLIENTS

La Commission des lésions professionnelles (CLP) est le **tribunal administratif de dernière instance** où s'adressent les travailleurs et les employeurs qui contestent une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

La CLP ne relève pas de la CSST. C'est un **tribunal indépendant** et son personnel agit avec impartialité envers toutes les parties.

NOTRE MISSION

La mission de la CLP consiste à :

- Offrir à sa clientèle la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible; et
- Entendre ses clients, concilier leurs intérêts et, le cas échéant, décider de leurs recours avec diligence, dans le respect des droits fondamentaux.

NOS SERVICES

Lorsque vous vous adressez à la CLP :

- Vous pouvez demander que votre dossier soit confié à un **conciliateur** si vous souhaitez le régler avec les autres parties **sans aller en audience**. Notez que toutes les parties doivent être d'accord pour effectuer cette démarche.
- Si vous préférez ou si vous ne pouvez obtenir un règlement par la conciliation, vous pourrez être entendu par un **commissaire*** qui rend sa décision en fonction de la preuve ainsi que des lois et des règlements applicables**.

* Lors de l'audience, le commissaire est généralement accompagné d'un membre issu d'une association syndicale et d'un membre issu d'une association d'employeurs, qui ont pour rôle de le conseiller. Selon la nature du dossier, une quatrième personne – généralement un médecin – peut également être présente à titre d'expert-conseil.

** Il s'agit, principalement, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ainsi que des *Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles*.

DES SERVICES ACCESSIBLES

- Nos services sont disponibles dans toutes les régions du Québec. Consultez la liste de nos 20 bureaux. Chacun de ces bureaux a un numéro de téléphone sans frais.
- Nos bureaux sont ouverts tous les jours ouvrables du lundi au vendredi, sauf exception, entre 8 h 30 et midi, et entre 13 h et 16 h 30.
- En plus de vous offrir de l'information en tout temps, notre site Internet (www.clp.gouv.qc.ca) vous permet :
  - d'identifier le bureau auquel vous devez vous adresser;
  - d'obtenir le formulaire de contestation;
  - d'avoir un aperçu de l'état de votre dossier;
  - d'effectuer un changement d'adresse;
  - de nous formuler des commentaires.

NOS ENGAGEMENTS GÉNÉRAUX

- Dans nos contacts avec vous, nous avons le souci de :
  - nous identifier;
  - vous écouter avec attention;
  - vous servir avec courtoisie et respect;
  - faire preuve de discrétion;
  - vous donner toute l'information utile;
  - vous diriger vers la bonne personne.
- Que ce soit au téléphone ou à nos bureaux, nous avons le souci de ne pas vous faire attendre.
- Lorsque vous nous laissez un message, nous vous rappelons le plus tôt possible dans un délai de 24 heures, du lundi au vendredi, en dehors des jours fériés.
- Nous respectons l'heure des rendez-vous pour une rencontre de conciliation ou pour une audience. En cas de retard, nous vous informons du délai d'attente prévu.
- Nous répondons à vos questions concernant nos services et le traitement de votre dossier.
- Nous pouvons vous aider à remplir le formulaire de contestation. Toutefois, nous ne pouvons vous donner un avis juridique, ni rédiger pour vous des procédures.
- Nous vous avisons rapidement par écrit de la réception de votre contestation. Nous faisons de même lorsqu'une autre partie conteste une décision qui vous concerne. Dans ce cas, si vous avez un représentant, il est important de lui transmettre l'information.

Nos engagements particuliers

Si vous choisissez la conciliation

- Le conciliateur vous aide à trouver, avec les autres parties au dossier, un règlement conforme à la loi et satisfaisant pour tous.
- Il vous informe des conséquences du règlement envisagé avec les autres parties.
- Il assure la confidentialité des renseignements obtenus pendant toute la démarche de conciliation. Notez, cependant, que l'accord signé par toutes les parties doit ensuite être entériné par un commissaire. Cet accord entériné devient alors un document public, comme toutes les décisions de la CLP.

Si vous allez en audience

- Nous vous informons par écrit de l'endroit, de la date et de l'heure de l'audience entre un et trois mois avant la tenue de celle-ci.
- Au début de l'audience, le commissaire vous présente les membres du tribunal et toute autre personne présente pour l'assister. Il vous explique ensuite le déroulement de l'audience si vous n'avez pas de représentant en mesure de le faire.
- Si le commissaire a tous les documents nécessaires à la fin de l'audience, il rend sa décision dans les 60 ou 90 jours, selon la nature de votre contestation.
- Sa décision est écrite et motivée afin que vous connaissiez les raisons de l'acceptation ou du rejet de la contestation.

Aidez-nous à bien vous servir!

Pour nous aider à respecter nos engagements, **votre collaboration est essentielle**.

- Nous nous attendons à une attitude courtoise et respectueuse de votre part.
- Nous comptons sur votre ponctualité lorsque vous avez rendez-vous pour une rencontre de conciliation ou pour une audience.
- Lorsque vous avez un représentant, ou encore si vous changez de représentant, assurez-vous que nous en sommes avisés.
- Lorsque vous déménagez, n'oubliez pas de nous informer de votre nouvelle adresse et de votre nouveau numéro de téléphone le plus tôt possible.
- Si vous voulez obtenir l'aide d'un conciliateur pour tenter d'obtenir un règlement sans audience, faites-le nous savoir le plus tôt possible.
- Envoyez-nous rapidement tout document que vous croyez utile pour l'audience.

VOUS AVEZ DES COMMENTAIRES OU UNE PLAINTE À FORMULER?

Nous portons une attention particulière à la qualité de nos services et nous croyons que vos commentaires et vos suggestions peuvent nous aider à mieux vous servir.

Si, malgré tous nos efforts, vous êtes insatisfait de nos services, vous pouvez nous adresser une plainte que nous traiterons dans un délai de 15 jours. Si nous ne pouvons respecter ce délai, nous communiquerons avec vous pour vous en expliquer les raisons.

Nous vous informons, par ailleurs, que le fait d'être insatisfait de la décision rendue par le commissaire dans votre dossier ne constitue pas un motif de plainte.

Vous pouvez nous transmettre vos commentaires ou votre plainte par la poste, par téléphone ou par télécopieur. Nos coordonnées sont les suivantes :

SERVICE DES PLAINTES
Commission des lésions professionnelles
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 17.401
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone	:	(514) 873-7188
Sans frais	:	1 800 361-9593
Télécopieur	:	(514) 873-0211

DES BUREAUX À TRAVERS LE QUÉBEC

La CLP est présente dans toutes les régions du Québec avec ses 15 directions régionales et 5 bureaux locaux.

Pour toute demande d'information, écrivez ou téléphonez au bureau le plus près de chez vous. Notre personnel se fera un plaisir de répondre à vos questions du lundi au vendredi, entre 8 h 30 et 16 h 30.

NOTE :
Le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

annexe 2

LISTE DES DÉCRETS ADOPTÉS EN 2001-2002
qui découlent de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)

- Décret concernant le budget de la Commission des lésions professionnelles pour l'exercice financier 2001-2002 (Décret numéro 579-2001 du 16 mai 2001, (2001) 133 G.O. II, 3476).

- Décret concernant la nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 617-2001 du 23 mai 2001, (2001) 133 G.O. II, 3646).

- Décret concernant la nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 1087-2001 du 12 septembre 2001, (2001) 133 G.O. II, 7095).

- Décret concernant la nomination de Me Jean-François Clément comme commissaire de la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 1344-2001 du 7 novembre 2001).

- Décret concernant la nomination de Me Diane Lajoie comme commissaire de la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 1345-2001 du 7 novembre 2001).

- Décret concernant la nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 304-2002 du 20 mars 2002, (2002) 134 G.O. II, 2669).

- Décret concernant le budget de la Commission des lésions professionnelles pour l'exercice financier 2002-2003 (Décret numéro 410-2002 du 27 mars 2002, (2002) 134 G.O. II, 2826).

annexe 3

CODE DE DÉONTOLOGIE
des assesseurs et des conciliateurs de la Commission des lésions professionnelles

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
(L.R.Q., c. A-3.001, a. 426)

En vertu de l'article 426 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le président doit édicter un code de déontologie applicable aux assesseurs et aux conciliateurs et veiller à son respect. Ce code peut prévoir des règles distinctes pour les conciliateurs et les assesseurs. Le manquement à son devoir ou à une règle de déontologie peut faire l'objet d'une plainte au président de la Commission des lésions professionnelles.

SECTION I
dispositions générales

1. Le présent code a pour objet d'assurer et promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité de la Commission des lésions professionnelles, en privilégiant pour ses assesseurs et ses conciliateurs des normes élevées de conduite.

2. L'assesseur et le conciliateur nommés et rémunérés en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont tenus de respecter les normes d'éthique et de discipline prévues à cette loi ainsi qu'au *Règlement sur les normes d'éthique, de discipline et le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique* (décret numéro 577-85 du 27 mars 1985).

L'assesseur à vacation et l'assesseur à titre temporaire nommés par le président en vertu de l'article 424 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) sont aussi tenus au respect de ces normes, sauf celle relative à l'exclusivité des fonctions.

3. L'assesseur et le conciliateur exercent leurs fonctions avec honnêteté, dignité, intégrité, diligence et impartialité en considérant l'importance des valeurs d'accessibilité et de célérité qui caractérisent la Commission.

4. L'assesseur et le conciliateur font preuve de respect et de courtoisie à l'égard des personnes qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions.

5. L'assesseur et le conciliateur prennent les mesures requises pour maintenir à jour et améliorer les connaissances et habiletés nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

6. L'assesseur et le conciliateur font preuve de réserve et de prudence dans leur comportement public.

Sous réserve de ce principe, ils jouissent de la liberté d'expression, de croyance, d'association et de réunion.

7. Le fait pour un assesseur ou pour un conciliateur de se placer dans une situation de nature à porter atteinte à l'intégrité, à l'indépendance ou à la dignité de la Commission ou de nature à diminuer la confiance du public envers elle est incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

SECTION II

devoirs propres à l'assesseur

8. L'assesseur agit et paraît agir de manière objective et impartiale dans l'exercice de ses fonctions.

9. L'assesseur à vacation et l'assesseur à titre temporaire ne peuvent émettre d'avis pour le compte de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, d'un employeur, d'un travailleur ou d'une association ou regroupement de travailleurs dans le cadre de dossiers relevant des domaines de compétence de la Commission.

Toutefois, le fait pour un assesseur à vacation ou pour un assesseur à titre temporaire d'émettre un avis pour le compte d'un travailleur pour qui il agit à titre de médecin qui a charge au sens de la loi n'est pas incompatible avec l'exercice de ses fonctions d'assesseur.

10. L'assesseur divulgue au commissaire auprès duquel il doit siéger tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association et qui est susceptible de le placer dans une situation réelle ou apparente de conflit d'intérêts.

11. L'assesseur est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et il est tenu de respecter le caractère confidentiel du renseignement ainsi reçu, sauf celui qui a un caractère public.

SECTION III

devoirs propres au conciliateur

12. Le conciliateur divulgue aux parties tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association et qui est susceptible de le placer dans une situation réelle ou apparente de conflit d'intérêts.

13. Le conciliateur s'assure que son intervention, à titre d'aide impartiale pour en arriver à un règlement, est pleinement et librement acceptée par les parties.

14. Le conciliateur informe les parties de leur droit de se retirer en tout temps du processus de conciliation.

15. Le conciliateur veille à ce que chaque partie soit informée des buts, des conditions et des limites du processus de conciliation et du fait qu'un accord au sens de l'article 429.44 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* doit être entériné par un commissaire.

16. Le conciliateur évite de faire des pressions sur une partie pour qu'elle accepte un règlement.

17. Le conciliateur suspend ou met fin à la conciliation, après avis aux parties, lorsque :

1° sa continuation risque d'être préjudiciable à une partie;

2° une partie n'est pas en mesure de la continuer ou ne la désire plus;

3° une partie n'est pas en mesure de participer à un processus de conciliation équitable pour des raisons physiques ou psychologiques;

4° le conciliateur estime peu probable la conclusion d'un règlement ou d'un accord conforme à la loi;

5° la présence d'une autre partie s'avère nécessaire.

18. Le conciliateur informe les parties des conséquences d'un règlement sur les droits et obligations qu'elles ont en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

19. Le conciliateur assure et préserve la confidentialité des échanges intervenus dans le cadre de la conciliation, à moins que les parties y renoncent.

SECTION IV

plainte

20. Une partie ou son représentant peut porter plainte au président de la Commission contre un assesseur ou un conciliateur pour un manquement au code de déontologie.

21. La plainte doit être écrite et exposer sommairement les motifs sur lesquels elle s'appuie. Elle est transmise au siège de la Commission.

22. Le président peut rejeter toute plainte manifestement non fondée. Il en avise le plaignant et lui communique les motifs du rejet.

23. Si le président considère la plainte recevable, il en transmet une copie à la personne qui en fait l'objet.

24. Le président statue sur la plainte après avoir avisé la personne qui en fait l'objet, qu'elle peut, dans les sept jours, fournir ses observations.

Le président peut, s'il l'estime nécessaire, entendre la personne contre qui la plainte est dirigée.

SECTION V

disposition finale

25. Le présent code entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

annexe 4

COORDONNÉES DES BUREAUX DE LA CLP
dans toutes les régions du Québec

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
1, rue du Terminus Est, 1er étage
ROUYN-NORANDA (Québec)
J9X 3B5
Téléphone : (819) 763-3330
Sans frais : 1 877 295-2357
Télécopieur : (819) 763-3258

DIRECTION RÉGIONALE DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES
Les Galeries Chagnon
1200, boulevard Alphonse-Desjardins, bureau 250
LÉVIS (Québec)
G6V 6Y8
Téléphone : (418) 835-4442
Sans frais : 1 877 235-2357
Télécopieur : (418) 835-4443

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ESTRIE
200, rue Belvédère Nord, bureau 3.04
SHERBROOKE (Québec)
J1H 4A9
Téléphone : (819) 820-3080
Sans frais : 1 877 666-6164
Télécopieur : (819) 820-3009

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
16, 1re Avenue Ouest
SAINTE-ANNE-DES-MONTS (Québec)
G4V 1B5
Téléphone : (418) 763-2075
Sans frais : 1 877 264-2357
Télécopieur : (418) 763-2191

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE GASPÉ
96, Montée de Sandy Beach, bureau 2.01
GASPÉ (Québec)
G4X 2W4
Téléphone : (418) 360-8057
Sans frais : 1 877 256-2357
Télécopieur : (418) 360-8033

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE RIMOUSKI
355, boulevard Saint-Germain Ouest, 2e étage
RIMOUSKI (Québec)
G5L 3N2
Téléphone : (418) 727-4276
Sans frais : 1 877 262-2357
Télécopieur : (418) 727-4274

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE SEPT-ÎLES
Carrefour Régnault
128, rue Régnault, bureau 203
SEPT-ÎLES (Québec)
G4R 5T9
Téléphone : (418) 964-8615
Sans frais : 1 877 888-2357
Télécopieur : (418) 964-8621

DIRECTION RÉGIONALE DE LANAUDIÈRE
Édifice Louis-Cyr
440, rue Saint-Louis, 1er étage
JOLIETTE (Québec)
J6E 2Y8
Téléphone : (450) 757-7956
Sans frais : 1 800 803-0186
Télécopieur : (450) 757-7980

DIRECTION RÉGIONALE DES LAURENTIDES
500, boulevard des Laurentides, bureau 249
SAINT-ANTOINE* (Québec)
J7Z 4M2
Téléphone : (450) 569-7600
Sans frais : 1 800 803-9019
Télécopieur : (450) 569-7626

* Ville voisine de Saint-Jérôme

DIRECTION RÉGIONALE DE LAVAL
2800, boulevard Saint-Martin Ouest, bureau 211
LAVAL (Québec)
H7T 2S9
Téléphone : (450) 680-6244
Sans frais : 1 877 216-3994
Télécopieur : (450) 680-6261

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC
505, rue des Forges, 2e étage
TROIS-RIVIÈRES (Québec)
G9A 6H1
Téléphone : (819) 371-6058
Sans frais : 1 877 259-2357
Télécopieur : (819) 371-4930

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC
BUREAU LOCAL DE DRUMMONDVILLE
1680, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
DRUMMONDVILLE (Québec)
J2C 2G3
Téléphone : (819) 475-8513
Sans frais : 1 877 221-3746
Télécopieur : (819) 475-8490

DIRECTION RÉGIONALE DE LA MONTÉRÉGIE
1111, rue Saint-Charles Ouest
Tour de l'Est, bureau 6.54
LONGUEUIL (Québec)
J4K 5G4
Téléphone : (450) 928-5047
Sans frais : 1 800 396-0780
Télécopieur : (450) 928-7979

DIRECTION RÉGIONALE DE MONTRÉAL
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 17.401
MONTRÉAL (Québec)
H2Z 1W7
Téléphone : (514) 873-7188
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : (514) 873-6778

DIRECTION RÉGIONALE DE L'OUTAOUAIS
Édifice Jos-Montferrand
170, rue de l'Hôtel-de-Ville, bureau 6.200
HULL (Québec)
J8X 4C2
Téléphone : (819) 772-3342
Sans frais : 1 800 676-2281
Télécopieur : (819) 772-3474

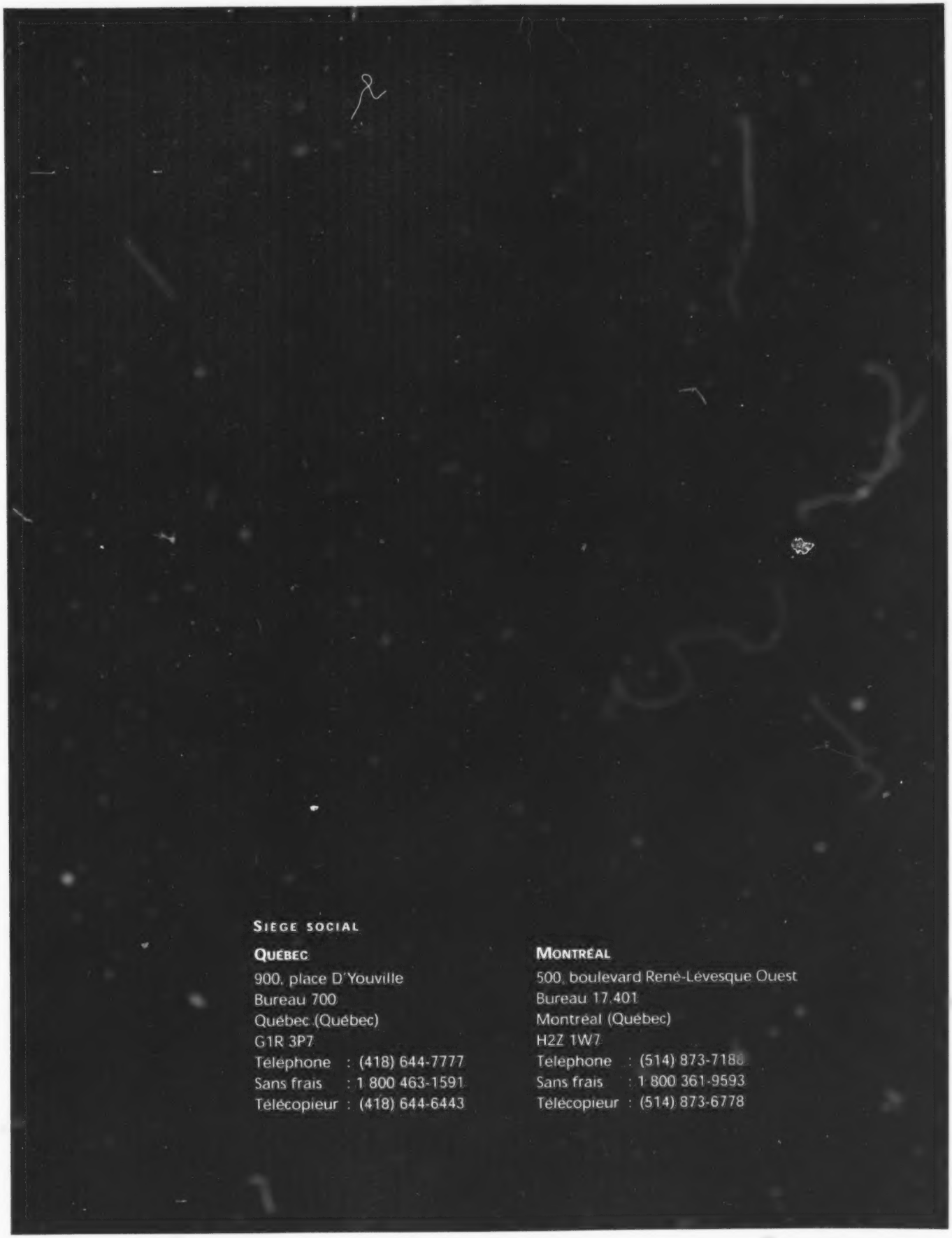
DIRECTION RÉGIONALE DE QUÉBEC
900, place D'Youville, bureau 700
QUÉBEC (Québec)
G1R 3P7
Téléphone : (418) 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : (418) 644-6443

DIRECTION RÉGIONALE DU RICHELIEU-SALABERRY
1005, boulevard du Séminaire Nord, bureau 120
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU (Québec)
J3A 1R7
Téléphone : (450) 349-6252
Sans frais : 1 800 597-8049
Télécopieur : (450) 349-6137

DIRECTION RÉGIONALE DU RICHELIEU-SALABERRY
BUREAU LOCAL DE SALABERRY-DE-VALLEYFIELD
157, rue Victoria, bureau 116
SALABERRY-DE-VALLEYFIELD (Québec)
J6T 1A5
Téléphone : (450) 370-6866
Sans frais : 1 800 597-6715
Télécopieur : (450) 370-6864

DIRECTION RÉGIONALE DU SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN
227, rue Racine Est, bureau 4.01
CHICOUTIMI (Québec)
G7H 7B4
Téléphone : (418) 698-3703
Sans frais : 1 877 263-2357
Télécopieur : (418) 698-3695

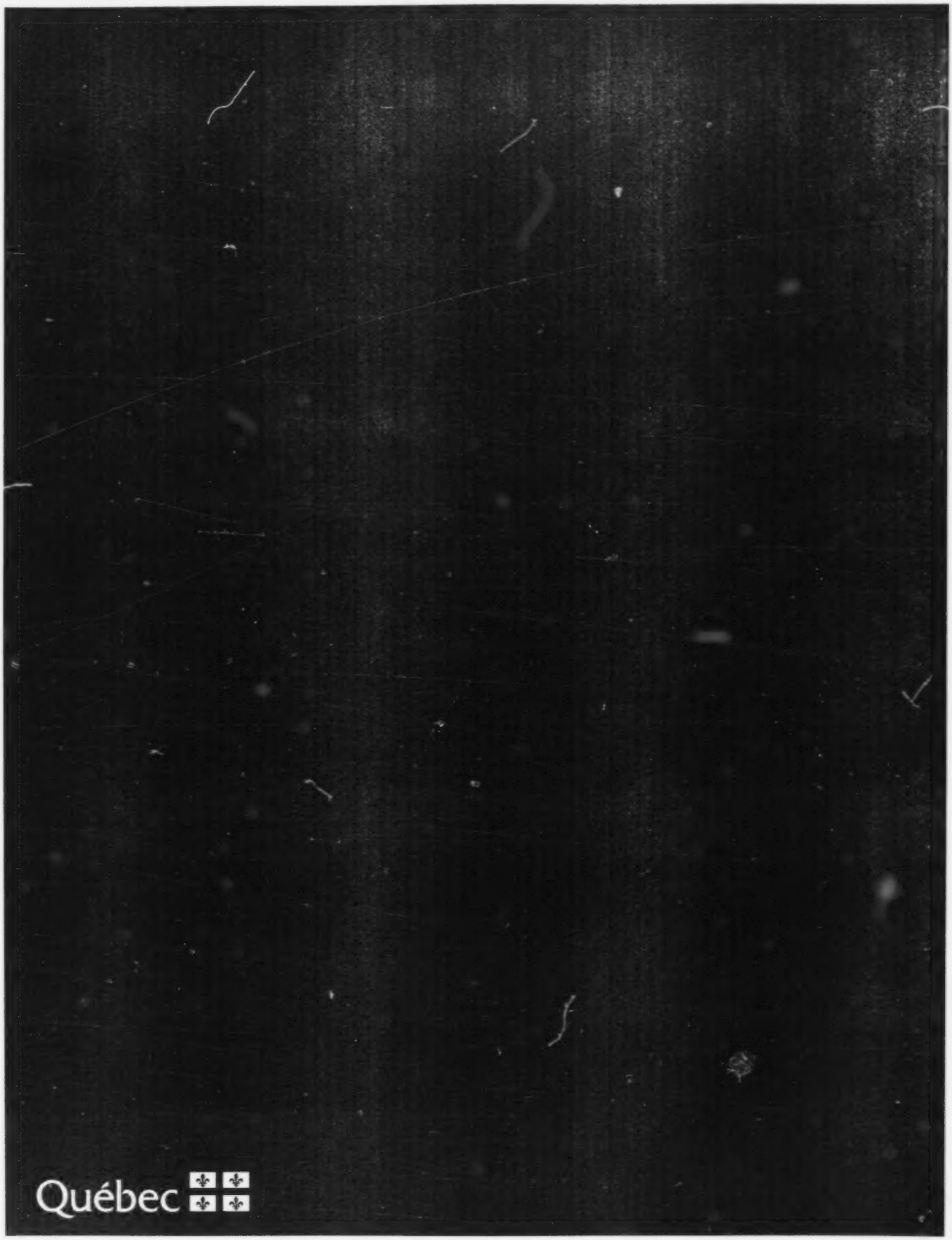
DIRECTION RÉGIONALE DE YAMASKA
1050, boulevard Casavant Ouest
Tour 2, bureau 2005
SAINT-HYACINTHE (Québec)
J2S 8B9
Téléphone : (450) 778-5670
Sans frais : 1 877 261-2357
Télécopieur : (450) 778-5691



SIEGE SOCIAL

QUÉBEC
900, place D'Youville
Bureau 700
Québec (Québec)
G1R 3P7
Téléphone : (418) 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : (418) 644-6443

MONTRÉAL
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 17.401
Montréal (Québec)
H2Z 1W7
Telephone : (514) 873-7188
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : (514) 873-6778


Québec